



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo Pedagógico y Gestión de los Aprendizajes de la
Institución Educativa N° 36301 Tinquercasa
Huancavelica 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

AUTORES:

Br. Edgar, Huamaní Huamán
Br. Agustina, Curasma Paucar

ASESOR:

Mg. Silvia Huamán Munarriz

SECCIÓN:

Administración Educativa

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión de la Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado

DR. IRINEO MAXIMO ÑAHUI PALOMINO
Presidente

MG. JOSE JOSELITO CARHUARICRA CUSIPUMA
Secretario

MG. HUAMAN MUNARRIZ SILVIA
Vocal

Dedicatoria

A Yessebel Tania y Yenedyt Leysi Huamaní
Curasma mis hijas quienes son la fuerza para
seguir superándome en la vida.

Agustina.

A nuestros maestros de la Universidad Cesar
Vallejo por compartir sus conocimientos con
nosotros sus alumnos.

Edgar.

Agradecimiento

A nuestra querida familia, a nuestras benditas hijas a quienes consideramos como palomas mensajeras enviadas por Dios, quienes nos inspiran a mejorar profesionalmente cada día más y más.

A la Universidad César Vallejo y al Dr. César Acuña Peralta rector Fundador de esta casa de estudios por su apoyo en bien de la educación peruana.

A nuestros maestros por orientarnos y formarnos como persona útil a la sociedad y capaces de realizar investigación en bien de la educación.

A la magister Silvia Huamán Munarriz y al Dr. Castillo Mendoza, Helcides Leandro por su apoyo en la realización de la presente investigación.

A nuestros colegas y estudiantes de la institución educativa N° 36301 de la Comunidad de Tinquercasa, quienes apoyaron para la realización de esta investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Edgar Huamaní Huamán, estudiante del programa de educación escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, identificado con D.N.I N° 23270884, con la Tesis titulada "Liderazgo pedagógico y Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tinquerccasa Huancavelica 2018."

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido presentada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
5. De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y de sanciones que de mi deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huancavelica. Junio del 2018

Firma.....

DNI N° 23270884

Edgar Huamaní Huamán

Declaración de autenticidad

Yo, Agustina Curasma Paucar, estudiante del programa de educación escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, identificado con D.N.I N° 23270519, con la Tesis titulada "Liderazgo pedagógico y Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018."

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido presentada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
5. De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y de sanciones que de mi deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huancavelica. Junio del 2018

Firma.....



DNI N° 23270519

Agustina Curasma Paucar

Presentación

Señores miembros del jurado;

Presentamos a vuestra deferencia la Tesis titulada: “Liderazgo pedagógico y Gestión de los aprendizajes de la Entidad Educativa N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.” trabajo de investigación realizado con el intención de obtener el Título de Magister en Administración de la Educación en el marco de los lineamientos de la Universidad César Vallejo.

El presente trabajo tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la I.E N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica.

Con la propósito de exponer los resultados obtenidos en correspondencia a los objetivos propuestos, se ha organizado el trabajo en seis capítulos o apartados: En el capítulo I; parte introductoria, se presenta la realidad problemática, trabajos previos, las teorías relacionadas al texto, la formulación y justificación de la dificultad, las suposición y objetivos de tesis. En el capítulo II; parte metodológica, se muestra, el diseño de investigación, las variables operacionalizados, la muestra y población de tesis, las técnicas y herramientas de recopilación de datos, los métodos utilizados en el análisis de datos y aspectos éticos que presiden a la labor. En el capítulo III, parte resultados, muestra los descubrimientos encontrados. En el Capítulo IV; parte de discusión, muestra los balances los resultados, con el marco teórico y los antecedentes de la labor. En los capítulos V y VI; parte de conclusiones y recomendaciones, se presenta las principales conclusiones y recomendaciones.

Los autores.

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES	2
Página del jurado	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Declaratoria de autenticidad	6
Declaratoria de autenticidad	7
Presentación	8
Índice.....	9
Índice de Tablas.....	11
Índice de gráficos	12
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática	19
1.2. Trabajos previos.....	20
1.3. Formulación del problema.....	34
1.4. Justificación del estudio.....	35
1.5. Hipótesis	36
1.6. Objetivos	36
II. MÉTODO	38
2.1. Variables	40
2.2. operacionalizacion de variables.....	41
2.3. Población y muestra.....	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos confiabilidad y validez.....	46
2.5. Metodología	43
2.6. Tipos de estudio, diseño.....	44

III. RESULTADOS	50
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS	72
ANEXOS	75

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalizacion de la variable Liderazgo pedagógico	42
Tabla 2 Operacionalizacion de la variable gestion de los aprendizajes.....	43
Tabla 3 Población	46
Tabla 4 Muestra de estudio	47
Tabla 5 Fiabilidad de la variable 1	48
Tabla 6 Fiabilidad de la variable 2	48
Tabla 7 Distribucion de frecuencias de estilos de liderazgo	52
Tabla 8 Distribucion de frecuencias de Gestión de los aprendizajes	53
Tabla 9 Distribucion de frecuencias (Dimensión Monitoreo).....	54
Tabla 10 Distribucion de frecuencias (Dimensión Asesoramiento).....	55
Tabla 11 Contingencia de estilos de liderazgo y gestión de los aprendizajes	56
Tabla 12 Estadísticos descriptivos de la variable Gestion de los aprendizajes....	57
Tabla 13 Correlación r de pearson entre la variable Estilos de liderazgo y Gestión de los aprendizajes	60

Índice de gráficos

Gráfico 1: Gráfico circular de Estilos de liderazgo (VI)	52
Gráfico 2: Gráfico circular de Gestión de los aprendizajes (VD)	52
Gráfico 3: Gráficos circular de Gestión de los aprendizajes: Dimensión Monitoreo	54
Gráfico 4: Gráficos circular de Gestión de los aprendizajes: Dimensión Asesoramiento.....	55
Gráfico 5: Gráficos de barras agrupados de estilos de liderazgo y gestión de los aprendizajes	56
Gráfico 6: Gráficos de dispersión de liderazgo autócrata y la Gestión de los Aprendizajes	62
Gráfico 7: Gráficos de dispersión del liderazgo democrático y la Gestión de los aprendizajes.	62
Gráfico 8: Gráficos de dispersión del liderazgo permisivo y la Gestión de los aprendizajes.	63

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Liderazgo pedagógico y Gestión de los aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tinquerccasa Huancavelica 2018.” con el propósito de obtener del grado de Magister en Administración de la Educación. Con la finalidad de determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la I.E N° 36301 de Tinquerccasa Huancavelica 2018.

El tipo de estudio es básica tal como lo señala (Landeau, 2007), pg. 55, la investigación básica se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general. Por lo tanto la investigación básica busca aumentar la teoría, por lo tanto se relaciona con nuevos conocimientos, de este modo no se ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias los análisis teóricos, en este caso se observa la relación entre las dos variables el Liderazgo Pedagógico y Gestión de Aprendizajes.

El diseño de la investigación es no experimental en su modalidad descriptivo correlacional, porque tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y Gestión de los Aprendizajes de la institución educativa N° 36301 de Tinquerccasa Huancavelica 2018. La muestra fue elegida de forma no probabilística es decir dirigida, para tener un manejo y control de los sujetos el cual lo conformaron 14 docentes. Para el recojo de la información se empleó la técnica de la encuesta en ambas variables con el instrumento el cuestionario de encuesta.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, gestión de los aprendizajes.

ABSTRACT

The present thesis once was named "*Pedagogic Leadership and learnings Gestión of her Institution Educative N. 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.*" In the intention of obtaining of managed by the administrator Magister's grade educational. With to determine the relation that exists among the Leadership Pedagogic purpose and the her Learnings Steps I.E N° 36301 of Tinquercasa Huancavelica 2018.

The study fellow is basic just as (Landeau, 2007), pg. 55, basic investigation indicates it he faces up to know oneself and pursue the ample- and- general- validity's problems resolution. Therefore basic investigation looks for increase theory, therefore he relates with new knowledge's, in this way he does not take care of practical applications that references may do theoretic analyses, in this case the relation among both variable observes the Leadership Pedagogic itself and Aprendizajes's Gestión.

Correlational is the investigation's design no experimental in his descriptive mode, because he has as purpose to determine the relation that exists among the Leadership Pedagogic and Aprendizajes's Gestión of the educational institution N° 36301 of Tinquercasa Huancavelica 2018. The sign was elected of form no probabilistic that is guided, to have a handling and the subjects' control which 14 teachers conformed it. The opinion poll questionnaire used the technique of the opinion poll in both variables with the instrument itself in order to the information's relame person.

Keywords: pedagogical leadership, management of learning.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se han dado nuevos cambios en la educación peruana, que han generado a su vez cambios en la labor de los docentes, sin embargo aún existe mucha resistencia de docentes que provienen de una formación tradicional, lo cual podemos notar actualmente en la Institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa que cuenta con un director en calidad de nombrado, y 14 docentes entre nombrados y contratados, la Institución ubicada en la zona rural es dirigida de manera rígida, cuya personalidad no genera un ambiente de calidez más al contrario se labora en un ambiente tenso, en la que se puede evidenciar a nivel institucional la división en dos grupos claramente definidos, el grupo de docentes que tienen preferencia por parte del director y el grupo de docentes que no están de acuerdo con el trabajo del director, siendo el liderazgo pedagógico como algo propio de la autoridad del director

Sin embargo, se debe de entender que el líder pedagógico permite el fortalecimiento en la toma de medidas que asevere altas actitudes ciudadanas, como la intervención, el coloquio, la calma y el respeto para conseguir una coexistencia democrática.

Esta división muestra claramente el autoritarismo de la persona que dirige la institución educativa, quien pretende hacer valer su autoridad al estilo tradicional en la que el director es quien manda y el resto solo se limita a obedecer, este tipo de actuar ha generado un ambiente de incertidumbre y roces entre docentes, pese a las recomendaciones de los docentes y las instancias superiores de mejorar el clima institucional, de la misma manera el autoritarismo ha llegado al grado de observar la labor de los docentes quienes no están de acuerdo con la labor del director, esto argumentándose el cumplimiento de directivas emanadas por la superioridad, lo cual muchas veces ha generado molestias y choques entre el director y los docentes, esto no pasaría a más si tan solo se cumpliera con todos los docentes en vista de que claramente se observa preferencias al no realizar la observación en aula a los docentes que son de su preferencia quienes siempre defienden el supuesto liderazgo pedagógico del señor director, este tipo de accionar ha generado un clima institucional muy tenso donde todos se cuidan de todos.

Estos acontecimientos no han pasado descuidados por los progenitores de las familias y los dirigentes comunales quienes viendo estas actitudes han recomendado al director mejorar su trabajo con respecto a los docentes, cuya recomendación

claramente apunta al director al decir por las autoridades que él es el padre que los docentes son sus hijos y que en casa en buen padre no tiene preferencias con sus hijos y que su actitud debería de cambiar en bienestar de la Institución Educativa.

En la primera segmento, se narra la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas los cuales respaldan la producción del trabajo de investigación delimitando concepciones concernientes al liderazgo pedagógico y la gestión de los aprendizajes. Asimismo, se plantean el alegato del estudio, los objetivos, se formula la hipótesis y se definen operacionalmente las variables.

En la segunda parte, se desarrolla el marco metodológico de la investigación donde se visualiza de manera sistemática y se explica el diseño metodológico, descubre la población y la muestra, desagregando las variables en temas específicos de trascendencia científica y alineada a la investigación además se detallan los instrumentos elaborados y utilizados en la investigación y se realiza la operacionalización tanto de la variable independiente como de la dependiente,

En la tercera parte, se plantea los resultados de las encuestas aplicadas, los instrumentos que sirvieron para el estudio de la investigación que se requirió para el trabajo, se muestra y argumenta los resultados en forma gráfica, descriptiva y estadística.

En la cuarta parte, se aprecia la discusión de los resultados del análisis, interpretación de los resultados de las encuestas aplicadas, los instrumentos que sirvieron para el estudio.

En la quinta parte, se pone en consideración las conclusiones que como resultado de todo el trabajo de investigación desplegado demuestran la prueba de hipótesis que en este caso resulta aceptada en una relación de carácter positivo. Igualmente se formulan las recomendaciones respectivas para superar la situación problemática determinada como resultado del trabajo de investigación.

En la sexta parte, se visualiza igualmente las recomendaciones respectivas para superar la situación problemática determinada como resultado del trabajo de investigación.

En la séptima parte, también se hace mención a las referencias bibliográficas de textos consultados que son el sustento temático de la investigación y otros.

Finalmente se encuentran los anexos que demuestran la consistencia del trabajo y el efectivo instrumentos de apoyo para el logro del presente trabajo de investigación.

Los Autores.

1.1. Realidad problemática

En la actualidad la realidad educativa en nuestro país se transforma con rapidez como resultado del avance acelerado de la ciencia y la tecnología, en la cual el accionar de la plana directiva de las instituciones educativas deben adecuarse y aprender a usar sus capacidades en la mejorara eficiente de las acciones que desarrollan dentro de las instituciones educativas del estado del sistema educativo actual.

En la institución educativa N° 36301 de la comunidad de Tinquercasa del distrito de Paucara, provincia de Acobamba, región Huancavelica, se evidencia claramente una gestión directiva, amparada en las normas y personalista, a decir no se evidencia cualidades de un buen liderazgo como son; el liderazgo, la comunicación, la empatía, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, al contraparte se ve la práctica de liderazgo autocrático y autoritario con imposiciones, condicionamiento y preferencias a quienes consideran parte de su entorno.

Esta forma de ejercicio de funciones directivas, merman la eficiencia de la labor de la plana de docentes, plasmadas en la elaboración de la programación curricular del aula, el proceso de la enseñanza y aprendizaje, así como la gestión escolar y la actualización y capacitación docente según las rubricas de desempeño docente, que permita mejorar el desempeño de los docentes según el enfoque por competencias.

Arévalo (1997) manifiesta: “el accionar directivo está más enfocada en la labor administrativa que por el proceso educativo”.

García (1997) destaca “...la presencia de agentes con escasa preparación directiva en una institución se convierte en un ambiente sin dirección que favorezca directores enérgicos y eficaz”.

Por ello el ejercicio del director debe responder a mejorar las capacidades y competencias de los docentes, liderando la búsqueda permanente de nuevas estrategias en la mejora constante de la labor docente, para fortalecer la labor docente y el rol que cumple, a través de un adecuado monitoreo y posterior asesoramiento a partir de la reflexión crítica entre el director y el docente Ser directivo implica actuar con el ejemplo para

así generar nuevos líderes que continúen con el trabajo del buen directivo y por ende el logro de la calidad educativa que con ansias se persigue.

1.2. Trabajos previos

(Theime, 2012), realizó la investigación titulada: *“Liderazgo y eficiencia en la educación primaria”*, cuyo objetivo fue: determinar la relación que existe entre Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. El método utilizado fue, el científico de nivel pre experimental y diseño cuasi experimental. Cuya Población y muestra fue de 120 estudiantes como población y 40 estudiantes como muestra, elegido a través del muestreo probabilístico. Se utilizó la técnica de encuesta con su instrumento cuestionario. Las conclusiones arribadas fueron:

(a) que se da una concordancia entre el liderazgo practicado por el director y el clima organizacional; (b) como modelo podemos decir un líder que motiva con el ejemplo beneficia la relación entre pares reduciendo las conflagraciones y mejorando la labor en grupo.

(Cortez, 2011), realizó la investigación titulada: *“El Liderazgo en los Directivos y su influencia en el Clima Organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” de Ate – Vitarte. Lima 2011”* cuyo objetivo fue: determinar la influencia del Liderazgo en los Directivos frente al Clima Organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Liderazgo. El método utilizado fue, el científico de nivel descriptivo correlacional. Cuya Población y muestra fue de 387 personas. Las conclusiones arribadas fueron:

(a) Que existe una relación entre el liderazgo ejercido por el director y el clima organizacional. Como modelo podemos decir un líder que motiva con el ejemplo beneficia la relación entre pares reduciendo las conflagraciones y mejorando la labor en grupo. (b) Por tal un equipo directivo con habilidades y capacidades de un guía permitirá el logro de un insuperable clima institucional.

Chirinos, (2011), realizó la investigación titulada: *“Liderazgo transformacional en la Gestión Institucional del CEBA Nicanor Rivera Cáceres 7050 de Barranco”* cuyo objetivo fue: determinar el Liderazgo

transformacional en la Gestión Institucional del CEBA Nicanor Rivera Cáceres 7050 de Barranco” El método utilizado fue, el científico de nivel pre experimental y diseño cuasi experimental. Se utilizó la técnica de encuesta con su instrumento cuestionario. Las conclusiones arribas fueron:

(a) se aprecia que durante los últimos tiempos el abandono escolar es muy elevada, siendo pocos los que retornan y permanecen en las escuelas. (b) Debido a que no existe relación entre la demanda y la oferta educativa. (c) Se entiende que este inconveniente se debe a la carencia de un líder con ideas claras de cambio en la dirección institucional del CEBA así mismo evidenciado en el poco compromiso y actuar de quienes forman parte e intervienen en el proceso educativo de la institución educativa que coadyuve al logro de una educación de calidad.

(Rincón, 2005), realizo la investigación titulada: “*Relación entre estilo de liderazgo del Director y desempeño docente*” cuyo objetivo fue: relacionar el estilo de liderazgo del Director con el desempeño docente. El método utilizado fue, el científico de nivel pre experimental y diseño cuasi experimental. Cuya población y muestra fue de 6575 estudiantes como población y 377 estudiantes como muestra y 282 docentes como población y 165 docentes como muestra, elegido a través del muestreo probabilístico, utilizando la técnica de encuesta con su instrumento cuestionario. Las conclusiones arribadas fueron:

(a) Que la práctica docente obedece al tipo de líder que dirige la institución, lo cual mejorara la práctica de los docentes, siendo de tipo democrático y situacional. (b) a si mismo se explica que el bajo nivel de la práctica docente es a causa del tipo de liderazgo que ejerce el director de la institución. Siendo imprescindible continuar indagando acerca del liderazgo en la Gestión Institucional.

(Calle, 2008), realizo la investigación titulada: “*Relación entre el Liderazgo Transformacional y Gestión Institucional de los directores del nivel Secundario*” cuyo objetivo fue: relacionar el Liderazgo Transformacional con la Gestión Institucional de los directores del nivel secundario. El método utilizado fue, el científico de nivel pre experimental y diseño cuasi

experimental, elegido a través del muestreo probabilístico, utilizando la técnica de encuesta con su instrumento cuestionario. Las conclusiones arribadas fueron:

(a) menciona que las instituciones educativas necesitan de directores con características de líder que oriente el cambio ya que persiguen el logro de fines reales, un pensamiento claro de gestión optima, un conocimiento de descubrimiento y de comunicación. (b) El líder que orienta al cambio es el mejor ejemplo, que mejor dirige al logro de las metas a nivel institucional mediante las decisiones propias y de cambio, involucrando a todos los agentes educativos a nivel institucional. (c) El líder que orienta al cambio y las funciones que ejerce como director van de la mano, avalando un trabajo con cambios, mediante una sapiencia de información permanente. (d) El líder que orienta al cambio es el mejor ejemplo dentro de la tarea de dirigir la institución educativa, lo cual permitirá la mejora en el proceso de la enseñanza aprendizaje según el compromiso, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo. A mayor decisión al cambio mayor logro en la dirección institucional.

(Gallegos, 2004), realizo la investigación titulada: *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Cuyo objetivo fue: propugna la gestión estratégica en las instituciones educativas. Señalando, que por mucho tiempo, los enfoques de la educación aceptaron en perfil único en la persona del director encargado de dirigir la institución educativa, quien era el único en realizar los trabajos netamente de la dirección sumada a ella la tarea de líder pedagógico. (Según normas y reglas emanadas desde el órgano rector), dirigiendo de acuerdo a las circunstancias de su propio entorno, evidenciándose claramente la burocracia, en la cual el trabajo pedagógico choca con los actos administrativos de la institución, esto demuestra que el logro de la calidad educativa radica en la separación de la gestión con la pedagogía, dentro de las instituciones educativas de corte tradicional, cuya forma de trabajo es el control y la supervisión.

En la actualidad existe el reconocimiento de la labor del director, quien conjuntamente con los docentes son la columna vertebral para generar la transformación de las instituciones educativas, promoviendo cualidades que

garanticen situaciones reales para el aprendizaje lo cual debe de brindarse de la forma más pertinente, lo cual asegure que los estudiantes adquieran los conocimientos necesarios en aras de una educación de calidad.

El reto – difícil de lograr y generar una nueva forma de dirigir las instituciones educativas a través de la persona del directivo, líder que asuma nuevos retos en el arduo trabajo de dirigir en el sector educativo, en el que lo expectante de los centros educativos penderá de la habilidad para preparar de lo mejor a los integrantes según la exigencia del centro educativo.

(Deming, 1989), realizo la investigación titulada: *calidad, productividad y competitividad*. Cuyo objetivo fue: propugna la gestión estratégica en las instituciones educativas relacionar la calidad, la productividad y la competitividad. El método utilizado fue, el científico de nivel pre experimental y diseño cuasi experimental, elegido a través del muestreo probabilístico, utilizando la técnica de encuesta con su instrumento cuestionario. Las conclusiones arribadas fueron:

(a) El Liderazgo Pedagógico significa dirigir la institución educativa o las redes educativas en la que se coordinan, con la única intención de compensar todas las carencias de los agentes educativos dentro y fuera del centro, satisfaciendo las necesidades más importantes del sector educativo. (b) Cualquier director al frente de una institución educativa, plasma una serie acciones con los agentes educativos el trabajo de planificación-ejecución-revisión y operar.

La ejecución de esta etapa dentro de las instituciones, es mediante la planificación, la organización, dirección, control y la aplicación educativa, utilizando de manera acertada los bienes, económicos, tecnología optimizando la utilización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y entes aprovechables (Koontz, 1983; Chiavenato, 1999; Amarate, 2000), ilustrando lo siguiente:

La planificación, en esta etapa el gestor y el personal a su cargo, buscan las estrategias para transformar la institución educativa en excelente lugar de enseñanza, acorde a lo planificado en el PEI, según al contexto real, con

metas y actitudes claras, más los medios y materiales. (Ander-Egg, 1993; Graffe, 2000). Lo cual será el primer recurso para las demás fases.

La organización, se refiere a la forma como se debe de dirigir la institución educativa, haciendo partícipes a toda la comunidad educativa, profesores, estudiantes, padres de familia, y autoridades distribuyendo el trabajo entre todos según el grado de responsabilidad, bajo la regencia del director frente a los que le rodean. (Schein, 1982; Amarante, 2000).

(a) *La dirección*, íntimamente ligada al director, la estimulación la distribución adecuada de funciones por parte del líder institucional genere nuevas expectativas de todos los actores educativos, según la responsabilidad asumida en el PEI en la búsqueda de la excelencia del docente y el uso óptimo del peculio institucional. (Koontz, 1983), pg. 423; (Ander-Egg, 1993) y (Graffe, 2000).

(b) *El control y seguimiento de la gestión*, poder lograr el cumplimiento de lo programado de acuerdo al perfil de los entes, en búsqueda del logro de objetivos y metas encargadas a los agentes educativos; vigilando y reorientando lo programado y los peculios institucionales. (Molins, 1998; Ruiz, 2000; Graffe, 2000).

Por tal es claro buscar ítems, juicios complementados con un instrumento que pueda valorar y reoriente el trabajo del gestor, viendo el logro y grado de resultados esperados. (Ruetter y Conde, 1998); de ello con la consigna valorar de manera continua los logros obtenidos por los estudiantes y de la labor docente y administrativa, con la finalidad de reorientar el trabajo programado. (Graffe, 2000).

Por cual, el control y seguimiento de la gestión no se puede realizar sin evidencias. Dato como efecto de una medición cuantitativa o cualitativa, utilizada para orientar de manera real. Sin embargo los datos son estudiadas e interpretadas par tener en claro sobre diversas actividades de las instituciones educativas: permitiéndonos identificar dificultades obstáculos que no permitieron el logro previsto. (Ruetter y Conde, 1998; Graffe, 2000).

La observación del regente y plana de docentes, coadyuva al logro de del conocimiento e inteligencia (Ponjuán, 1998), en la que se pueda valorar los logros para evaluar las situaciones, fortalezas y flaquezas en la dirección, enfocándose en el aula y el centro educativo, que reoriente el rumbo del centro educativo.

Por tal el proceso de gestión "conlleva a orientar el adecuado desenvolvimiento del sistema educativo" (Molins, 1998), pg. 25, dándole el rumbo adecuado al centro educativo y a la prestación formativa que desarrolla: a) la normas legales, b) las normas generales y específicas, que brinda la pedagogía, la didáctica y las ciencias auxiliares que apoyan el sistema educativo, c) un curriculum limitado, d) las políticas y procedimientos educativo (Molins, 2000).

Este servicio educativo, fundamentado en las nociones educativas de educabilidad, educatividad, el entusiasmo y la coherencia, lo cual significa el trabajo consiente del docente en enriquecer los aprendizajes de los estudiantes en la búsqueda y el logro de las metas planificadas. Mediante el interés de conceptos claves, actitudes y valores, para lograr ser así una práctica de conocimientos claros y revelador (Ander-Egg, 1993) dirigida a formarse a estar al tanto, al aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser (UNESCO, 1996).

(Calero, 1998) *Hacia la excelencia de la educación*. Menciona que, la labor directiva radica en la adquisición pertinente de medidas en aras de la calidad educativa. Disponer acertadamente es muy importante, por tal para hallar la calidad educativa se necesita de varios componentes: entre otros, de docentes prácticos, situaciones educativas buenas, alumnos sanos en lo físico y mentalmente, de diseños educativos de acorde a la realidad, de espacios fáciles de identificar, claridad en el uso de los recursos económicos y administrativos de manera general y la toma diaria de disposiciones.

Las magnas políticas y los magnos propósitos se transforman en disposiciones existentes y claras, mediante fallos. El director es un maestro

educativo no por estas diariamente en el centro educativo, si no que gracias a las medidas que tome puede lograr a ser más seguro, proporcionándole al docente su labor, avalando el cumplimiento real de las disposiciones y dándole el verdadero valor en la sociedad.

El mismo autor (Calero, 2005), pg. 280, menciona que ser cabeza de la institución involucra disponer según:

(a) las circunstancias propicias a la actividad pedagógica; (b) asegurar el ejercicio eficaz de la gerencia; (c) Intervenir y tratar con el entorno social las rutas, pautas, recursos y necesidades a nivel institucional en busca mejores estándares.

El cargo puntualiza de manera eficaz la labor del directivo dentro de las en el centro educativo:

- a. En la Gestión pedagógica se asume disposiciones que provean a los profesores desempeñar su función educadora con eficacia competitiva el acto de enseñar. Generando situaciones propicias en el acto de enseñar, se necesita que el director conozca claramente la realidad educativa nacional y local: que componentes lo retardan y que componentes lo ayudan a avanzar, en que situaciones se obtiene los logros destacados, herramientas que nos demuestren el nivel alcanzado en el logro de la calidad educativa.
- b. La tarea de la administración debe de promover el buen funcionamiento de las instituciones educativas brindándosele un servicio de calidad, normada en los instrumentos de gestión de la institución.

La decisión a esta altura, necesita de un pleno entendimiento de la realidad institucional como parte de la sociedad.

Las instituciones educativas no solo son espacios donde se acude a recibir la enseñanza diaria, son a la vez espacios en la que se aprenden, emblemas, reglas, formas de hablar y contacto con los demás.

A la vez es el espacio en la cual la población hace propio sus saberes que califica, que forma parte esencial de la currícula. El estudiante no solo

aprende en el aula sino también de todo lo que sucede en dentro de la institución educativa.

Por tal las disposiciones concebidas acerca de los ambientes, sobre la forma de definir y concebir el espacio físico, horarios, las conductas, los emblemas institucionales, la interrelación profesor estudiante y entre pares, las actividades culturales, etc. son medidas que un director planifica de manera realista ya que pueden afectar el entorno educativo.

a. En la Gestión Institucional, la cabeza de la institución toma las decisiones para crear el ambiente propicio entre los actores educativos con la sociedad: padres de familia, con los gobiernos distritales y locales, la iglesia, personalidades sobresalientes y centros educativos vecinas. Estas disposiciones necesitan un amplio conocimiento de la realidad educativa y local por parte del director, así mismo de la realidad de las instituciones que los rodean, y a un más de su propia institución. Debiendo decidir cambios que respondan a las exigencias y expectativas de las localidades donde se encuentran.

Según (Ander-Egg, 1997), pg. 110, hace referencia al líder que en el idioma ingles se pronuncia leader que a su vez es (guiar) palabra que forma parte de nuestro acervo diario. Líder considerado como el ente con la habilidad suficiente de convencer encaminar desde su propia persona lejos del estatus social al que pertenece o del cargo que ostenta.

Es quien puede captar incondicionales discípulos. En algunos casos los especialistas nos dan a entender, lo más sobresaliente del líder es el quien más ejerce más autoridad sobre los demás integrantes de su entorno. Puesto que es a través de las particularidades de la naturaleza y capacidad innatas de enfrentar en cualquier circunstancia.

Desde el punto de vista de Ander-Egg y de los psicólogos sociales; el Líder considerado como el ente con la habilidad suficiente de convencer encaminar desde su propia persona lejos del estatus social al que pertenece o del cargo que ostenta, ya que el directivo no necesariamente nace con la

capacidad de liderar. Además el ejercicio de su labor es a nivel macro en la que su temperamento y pericias influirán dentro del entorno donde se desenvuelve.

(Gallegos, 2004), pg. 114, hace referencia que el líder como mentor, guía, jefe, dirigente. Es quien encabeza el grupo organizando, proponiendo las rutas con el único objetivo de llegar a la meta. Con visos al futuro llegando a ella con actos puntuales.

Liderazgo.

Liderazgo conceptualizamos como la capacidad de un líder de influenciar en la conducta de las personas, haciendo uso de sus estrategias para lograr hacerlo fructífero.

(Hellriegel, 2005), pg. 418, manifiesta que el ser líder, es una correspondencia entre los que lideran y los discípulos, esforzándose en la búsqueda de logros de interés común.

(Ander-Egg, 1997), pg.110, asevera el ser líder es el puesto que se ejerce dentro del entorno grupal, abecés de forma carismática. El líder existe de acuerdo a las circunstancias, dirigiendo un conjunto o simplemente siendo un adepto de otro. Influenciando en una determinada actividad o simplemente no influenciando en otros campos.

(Chiavenato, 2002), pg. 315, precisa el guía tiene habilidad de influenciar en los miembros del grupo en busca de la cristalización de los objetivos. El guía dirige a los miembros del grupo a alcanzar las metas trazadas, La conceptualización del liderazgo podemos explicarlo desde dos puntos de vista: primero la habilidad presumida de influenciar en los miembros del grupo para que actúen en lo que se tiene que hacer. Segundo La segunda la predisposición de sus seguidores en el logro de las metas para colmar las carestías individuales.

(Guibovich, 2006), pg. 185, citando a Burns, precisa al liderazgo “como la forma de conseguir adeptos quienes se involucran en el logro de metas

demostrando valores, estimulaciones, ambiciones, carestías, anhelos entre el líder y el discípulo.”

(Lepeley, 2001), pg. 25, menciona los grupos de forman de acuerdo al tipo de liderazgo que se ejerce. Así mismo el tipo de liderazgo trasforma las estructuras y cambia los grupos. De ello podemos deducir que las primeras estructuras se crearon con una clara organización administrativa, con una persona que la encabeza y dirige, complementada con sus trabajadores.

Los dictámenes y avisos son emanadas claramente desde la cabeza que lo dirige con dirección hacia la parte inferior y raramente a la inversa. Actualmente esta forma de dirigir se evidencia a nivel global, en la que se ven cambios en la forma de organización. Dichos cambios dependerán íntegramente a la actualización del conocimiento, a la información precisa y a la velocidad en las disposiciones en la búsqueda de soluciones eficaces.

La organización matricial dirigida por un individuo, los resultados dependerán claramente del individuo de acuerdo a la disposición ejercida, así mismo apoya directamente a sus pares más cercanos en los cargos a que asumen.

La gestión de calidad es convergente con una estructura organizacional plana o matricial, donde distintas divisiones funcionan en forma interdependiente, como mecanismos de apoyo que sincronizan las operaciones. Las divisiones están a cargo de supervisores que actúan como líderes de personas, en vez de jefes de procesos, para realizar la gestión institucional.

(Calero, 1998), pg. 215, el Director a nivel de la Gestión pedagógica busca mecanismos que ayuden a los educadores a ejercer con entusiasmo ética profesional su labor académico. Ser asertivo en búsqueda de situaciones en aras de la mejora de su labor profesional, en la que el director deberá de conocer la realidad educativa a nivel micro y macro requiere que el director tenga conocimiento amplio de la realidad educativa a nivel macro y a nivel micro: que componentes lo perturban positivamente y negativamente, en qué circunstancias bajo qué condiciones se puede se

puede lograr los resultados, e insumos utilizados en el logro de la calidad pedagógica, etc.

(Collao, 1997), pg. 118, señala que de compromiso con esta hipótesis clásica, se asemejan un triunvirato de estilos de predominio del guía a sus subordinados.

- a. Autocrático.
- b. Democrático.
- c. Liberal o permisivo.

En la cualidad autocrática el líder da el mandato a excepción de un consejo previo, únicamente experta el acatamiento. Es irrefutable y fijo. Dirige mediante su destreza para proporcionar órdenes. Es digno para solucionar situaciones emergentes, o cuando los subalternos evidencian poca razón laboral y apasionado. Esta manera es totalitario puesto que el líder se coloca en trato erguido y de preponderancia con relación a los componentes del conjunto. Las relaciones que crea una forma de suspicacia, recelo o indiferencia. Utiliza al conjunto para aplicar su atrevimiento y no oída las opiniones de los demás.

(Collao, 1997), afirma que la persona que emplea este estilo de liderazgo se considera en una posición de autoridad y espera que sus seguidores le respeten y obedezcan sus ilustraciones. Oyente influencias sino no necesariamente se dejará mediar por ellos. Fija sus metas y espera que los demás las acepten contigo con sus métodos para lograrlos. Sabe lo que debe lograr y cree estar al tanto de la excelente representación de hacerlo; no estimula el aliciente particular ni colabora con los miembros del conjunto. Este arquetipo de liderazgo no es el excelente perfil de dirigir, sino es preciso en casos de premura o dificultad cuando un conjunto no tiene época de disponer el propósito de operación que corresponde tomarse. Es ventajoso igualmente cuando el cabeza es el único hombre que tiene habilidad e investigación hecha y fundamental o cuando los miembros del conjunto son inexpertos. El líder a su tiempo, debe utilizar esta cualidad de liderazgo cuando el partidario aguarda que se le indique lo que debe crear y cuando se siente incierto de su cabida para hacer algo por sí solo.

El cualidad demócrata o participativo sugiere y persuade a los subordinados y alienta la colaboración. Es la cualidad crecientemente respetable en las acciones pedagógicas y administrativas. La correspondencia es democrática y el líder se sitúa como mero más adentro del conjunto. Crea relaciones de afecto, familiaridad y plática. Permite que los integrantes se expresen libre. Las actividades se hacen según los deseos y posibilidades de los participantes.

(Collao, 1997), opina que, como ejemplo de liderazgo democrático “otorga gran calidad al incremento y progreso de todos los miembros del conjunto fomentando que trabajen la apertura de aprobación y toma de decisiones”. De similar forma asiste en lograr que las relaciones interpersonales sean agradables y de óptima ley bien que este componente le sirve de asiento para la garantía del conjunto y el arreglo de sus problemas. El liderazgo demócrata, logra que se trascienda las metas a través del arrojo franco, la motivación, la obligación, la seguridad y obediencia.

El estilo liberal o permisivo utiliza escasamente su poder, si es que lo usa. Concede a los subordinados un caro nivel de emancipación en sus tareas. Depende de sus subalternos para establecer las actividades y tareas. Considera que su rol es apoyar las acciones de sus seguidores al suministrarles investigación y actuando como un empalme con la naturaleza del conjunto. Es ventajoso y recomendable cuando hay sentido, cuando de modo crecientemente hábiles y aumento seguro que el propio líder. Su estilo es liberal, se sitúa al borde del conjunto y no se preocupa de darle coherencia. Se desatiende del conjunto y sus responsabilidades, lo que genera desorganización e nulidad.

MINEDU, Rutas de Aprendizaje Cuadernillo de trabajo colegial para el beneficio de los aprendizajes en la Establecimiento Educativo de la Formación Básica Usual, (2013). Pg. 08. En la que nos manifiesta acerca del líder pedagógico.

Que el resultado de los aprendizajes de los estudiantes depende no exclusivamente del compromiso que desarrolla el profesor internamente del recinto educativo siendo también del liderazgo pedagógico del director. En los establecimientos educativos donde existe un liderazgo pedagógico del regente se demuestra procesos de cambio y progreso de los aprendizajes. Un líder didáctico es cualquiera idóneo de llevar a su conjunto hacia objetivos y metas que permitan optimizar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder es cualquiera que proporciona trayectoria y ejerce dominio en su conjunto. El liderazgo del conductor incide en el mejoramiento del estudiante, ello implica comprometerse y abrir:

- a. La motivación de los maestros.
- b. El progreso de las habilidades y capacidades docentes.
- c. El mejoramiento de las circunstancias de labor en las cuales realizan sus labores.

En efecto en el propio cuadernillo nos manifiesta acerca de las características de que debe de poseer un director(a) con liderazgo pedagógico?:

- a. Capacidad práctica. Está conexo con la conducción didáctica del rector que le permite instaurar objetivos y metas de instrucción de los estudiantes, asimismo como facilitar soporte competente a los docentes, valorar sus prácticas, proyectar los procesos educativos y monitorear los aprendizajes. Todo esto permite al directivo obtener congratulaciones y respeto.
- b. Manejo apasionado y situacional. Implica estar apto de llevar la reciprocidad con los docentes, y ser diestro en adaptarse a contextos cambiantes. Está ligado con la habilidad de determinar la labor en conjunto, cuidar por un buen calor educativo, aclarar altas expectativas en estudiantes y docentes, oír y apertura espacios de participación.
- c. Mejora organizacional. Tiene que ver con la capacidad de estructurar una organización escolar eficiente, que permita a los docentes puedan realizar un buen trabajo.

A si igual intrínsecamente de los roles del liderazgo didáctico encontramos la Misión de los aprendizajes permanentemente en:

- a. Dar soporte a los docentes mediante el (monitoreo, supervisión y coordinación).
- b. Monitorear la experiencia pedagógica del docente.
- c. Asesorar y guiar con el modelo “clases demostrativas”.
- d. Dar recomendaciones para que los docentes se concentren en su ejercicio Pedagógica.

Las estrategias básicas que permiten tramitar la Entidad Educativa, orientada a alcanzar aprendizajes en los estudiantes, siendo principalmente:
El Monitoreo.- Juicio de recojo y estudio de indagación de los procesos pedagógicos desencadenados en el salón y la entidad educativa.
El Asesoramiento.- Paso de seguimiento al profesor de carácter seguida, contextualizada, interactiva y respetuosa de su sapiens adquirido.

Al igual en el mismo cuadernillo, se encuentra las características que tienen el monitoreo y el asesoramiento siendo tales:

- a. Sistemático y oportuno: Supone una búsqueda secuencial y organizada a todos los profesores a partir de las cualidades las fortalezas y las debilidades del conocimiento pedagógico de todo docente.
- b. Flexible y progresivo: Propone distintas alternativas para ayudar a los docentes.
- c. Formativa, motivadora y participativa: Promueve el incremento profesional del profesor generando espacios de meditación y de incremento continuo. Igualmente, promueve el cambio de experiencias y de labor colaborativo en un ambiente de seguridad y respeto.
- d. Permanente e completo: Acompaña al profesor durante el proceso de los procesos pedagógicos: planificación, realización (implementación de las rutas) y valoración curricular de forma incesante.

Ejecutar el monitoreo y sugerencia didáctico, implica una correspondencia profesional, cercana entre el rector y el profesor. Es el choque de entre ambas profesionales que poseen mutuamente saberes,

conocimientos y maneras de percibir el hecho pedagógico, en tal saber éste debe ser un choque especializado por el dialogo, el cambio didáctico y la creencia del aprecio del individuo en su extensión humana, particular y profesional, siendo asimismo, es preciso evitar:

- a. Empezar señalando las faltas y “defectos” de la habilidad del profesor.
- b. Que el profesor lo vea como un hecho de castigo de la “autoridad”.
- c. Generalizar los resultados del monitoreo, personalizando de modo intencional.

1.3. Formulación del problema

Tomando en balance, el contexto problemática explicada, la actual labor de indagación se ha visto que el Director de la Entidad Educativa N° 36301 ejerce el Liderazgo Pedagógico Autocrático sin considerar sus ritmos y estilos de labor docente de la Institución, buscando alegar las siguientes interrogantes:

Problema General

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes en la Institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018?

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre el Liderazgo autocrático y el Monitoreo en la Institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Democrático y el Asesoramiento en la Institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Monitoreo en la Institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018?

Problema Específico 4

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Asesoramiento en la Institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018?

1.4. Justificación del estudio

Esta labor de indagación está reconocido por beneficio, puesto que permitirá estar al tanto de la concordancia que existe entre el liderazgo didáctico y la gestión de los aprendizajes en la entidad educativa N° 36301 de Tinquercasa. Asumiendo el objetivo de mejorar las relaciones entre directivos y personal docente.

La investigación fue trascendental y notable la cual nos consentirá evidenciar la relación existente entre los dos variables, en la que el uno depende del otro para optimizar la utilización de habilidades directivas como el liderazgo, la información, la labor en conjunto y el zanjamiento de problemas, para a la vez optimizar la eficacia profesional de los docentes, adquiriendo capacidades y competencias en el formar diario de la labor docente.

El Liderazgo pedagógico y la gestión de los aprendizajes son cualidades de predominio del líder a sus subordinados. Siendo en el estilo autocrático el líder que da el mandato fuera de los consejos previos, simplemente está a la expectativa en el acatamiento. Es irrefutable y seguro. Dirige mediante su habilidad para dar órdenes, Utiliza al grupo para atribuir su atrevimiento y no oye las opiniones de los otros. El estilo democrático o participativo pregunta y persuade a los seguidores y alienta la colaboración. Es el estilo aceptado y digno en las acciones pedagógicas y administrativas. El estilo liberal o permisivo utiliza estrechamente escasamente su poderío, si es que lo usa. Concede a los subordinados un costoso valor de libertad en sus tareas. Depende de sus subalternos para fijar las actividades y tareas. Considera que su rol es apoyar las acciones de sus seguidores al proporcionarles información y actuando como un acercamiento con el ambiente del conjunto. (Collao, 1997).

Por otro parte, podemos decir que la gestión de los aprendizajes es el resultado de la persona que practica el liderazgo pedagógico dentro de la institución educativa. Que en la totalidad de los casos corresponde

exclusivamente al rector. Por ello las estrategias básicas que permiten negociar la Entidad Educativa, orientada a conseguir aprendizajes en los estudiantes, de modo principalmente. El Monitoreo como asunto de recojo y observación de indagación de los procesos pedagógicos desencadenados en el salón y la entidad educativa. Y el Asesoramiento como asunto de acompañamiento al profesor de modo continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su sapiens alcanzado.

Por lo manifestado, ha sido revelador acarrear más allá la actual indagación que contribuye con sapiencias existentes sobre el tipo de liderazgo existente interiormente en la institución educativa.

1.5. Hipótesis:

Hipótesis General.

¿Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y gestión de aprendizajes de la Institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018?

Hipótesis Específico 1

Existe relación directa entre el Liderazgo Autocrático y el Monitoreo en la Institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.

Hipótesis Específico 2

Existe relación directa entre el Liderazgo Democrático y el Asesoramiento en la Institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.

Hipótesis Específico 3

Existe relación directa entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Monitoreo en la Institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.

Hipótesis Específico 4

Existe relación directa entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Asesoramiento en la Institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la I.E N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018.

Objetivo Específico 1

Identificar la relación que existe entre el Liderazgo Autocrático y el monitoreo de la I.E N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018.

Objetivo Específico 2

Identificar la relación que existe entre el Liderazgo Democrático y el Asesoramiento de la I.E N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018.

Objetivo Específico 3

Identificar la relación que existe entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Monitoreo de la I.E N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018.

Objetivo Específico 4

Identificar la relación que existe entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Asesoramiento de la I.E N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018.

II. MÉTODO

1.1. Variables

Esta investigación consideró las variables: Liderazgo Pedagógico con las dimensiones Liderazgo Autocrático, Democrático y Liberal o permisivo. Y la gestión de los aprendizajes con las dimensiones de monitoreo y asesoramiento. Según (Hernández, 2010), pg. 141, declara que una variable “es una heredad que puede transformarse y cuyo cambio es capaz de medirse u observarse”.

Según (Kerlinger, 2001), las variables estudiadas forman conclusiones llamadas también nominales.

Las variables categóricas, en la exposición hay dos conjuntos o más subconjuntos del acumulación de objetos que se evalúa. Se categoriza a los personas en razón de la posesión de las características que definen cualquier subgrupo. Categorizar significa establecer una esencia a una subclase de una lección con asiento en que el objeto posea o no la característica que define el subconjunto. (pg.41).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla Nº 01

Operacionalización de la variable Liderazgo Pedagógico

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)		
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Liderazgo pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección de la institución educativa, más de lo que ella posibilita, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes.	Para medir la variable es necesario aplicar una encuesta estructurada en 20 ítems acorde a las dimensiones con el fin de analizar interpretar y tener una apreciación crítica. Además se aplicara un test estructurado en 30 ítems, acorde a las dimensiones para emitir un juicio crítico.	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO.	Reconoce que es un líder autoritario.	P ₁ . ¿Considera que su director es empático y genera confianza en todos los docentes de manera cordial?							Escala Ordinal
					P ₂ . ¿Considera que su director propone metas claras en la institución?							
				Genera desconfianza ante los demás.	P ₃ . ¿Considera usted que su director impone siempre sus propias decisiones?							
					P ₄ . ¿Considera usted que su director fija sus metas imponiéndolos?							
				Utiliza el grupo para imponer.	P ₅ . ¿Considera que su director toma decisiones sin consultarlos con nadie e manera cordial?							
					P ₆ . ¿Considera usted que su director es impositivo en todo.							
				Escucha pero no se deja influir por los demás.	P ₇ . ¿Considera usted que su director alguna vez consulto con los demás sobre algunas decisiones?							
					P ₈ . ¿Considera usted que su director es represivo cuando no logra sus objetivos?							
				Fija sus metas y espera que los demás las acepten.	P ₉ . ¿Considera usted que su director es antipático?							
					P ₁₀ . ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?							
			LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Se sitúa como uno más dentro del grupo.	P ₁₁ . ¿Considera que su director es uno más en el grupo?							
					P ₁₂ . ¿Considera que su director crea relaciones de amistad entre todos?							
					P ₁₃ . ¿Considera que su director comparte espacios de asesoramiento con los demás?							
					P ₁₄ . ¿Considera que su director es un líder pedagógico dentro de la institución?							
				Crea relaciones de amistad, confianza y diálogo.	P ₁₅ . ¿Considera que su director consulta siempre a los demás para tomar sus decisiones?							
					P ₁₆ . ¿Considera que su director genera espacios de confianza y dialogo entre los docentes?							
				Permite que los integrantes se expresen libremente.	P ₁₇ . ¿Considera que su director es una persona no impositiva?							
					P ₁₈ . ¿Considera que su director permite siempre que los demás se expresen libremente?							
				Utiliza poco su poder.	P ₁₉ . ¿Considera que su director es un líder que apoya a los demás en su labor pedagógico?							
					P ₂₀ . ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?							
			LIDERAZGO PERMISIVO O LIBERAL	Considera que su papel es apoyar las acciones de sus seguidores.	P ₂₁ . ¿Considera que su director se siente suficientemente capaz para todo?							
					P ₂₂ . ¿Considera que su director es capaz de desarrollar lo que se propone?							
					P ₂₃ . ¿Considera que su director es una persona que no permite que los demás le ayuden?							
					P ₂₄ . ¿Considera que su director es una persona que se desentiende del grupo?							
				Se sitúa al margen del grupo y no se preocupa de darle cohesión.	P ₂₅ . ¿Considera que su director es una persona que genera desorden e ineficacia en su trabajo?							
					P ₂₆ . ¿Considera que su director no se preocupa por el orden de la institución?							
					P ₂₇ . ¿Considera que su director es una persona muy quejoso?							
					P ₂₈ . ¿Considera que su director es muy importante en su papel de líder?							
				Se desatiende del grupo y sus responsabilidades, lo que genera desorden e ineficacia	P ₂₉ . ¿Considera que su director permite cambios dentro de la institución educativa?							
					P ₃₀ . ¿Considera que su director es un soporte para los docentes?							

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 02

Operacionalización de la variable Gestión de los Aprendizajes.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)		
GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES	Gestión de aprendizajes es una herramienta que contiene orientaciones, mecanismos, metodologías para orientar la gestión escolar y orientar la labor efectiva en las instituciones educativas.	Para medir la variable es necesario aplicar una guía de encuesta estructurada en 20 ítem acorde a las dimensiones	MONITOREO	Toma decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico.	P ₁ . ¿Considera que su director es una persona que genera confianza durante el monitoreo?							Escala Ordinal
					P ₂ . ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?							
					P ₃ . ¿Considera que su director Utiliza correctamente los instrumentos del monitoreo?							
					P ₄ . ¿Considera que su director crea un ambiente amical y de confianza durante el monitoreo?							
					P ₅ . ¿Considera que su director es pertinente en su labor como director?							
				Crea condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico del docente durante el monitoreo.	P ₆ . ¿Considera que su director es amable antes, durante y después de la realización del monitoreo?							
					P ₇ . ¿Considera que su director es asertivo con las apreciaciones al final del monitoreo?							
					P ₈ . ¿Considera que su director orienta en el uso de referencias bibliográficas para mejorar la labor docente?							
					P ₉ . ¿Considera que su director conoce los aspectos técnicos del fenómeno educativo?							
					P ₁₀ . ¿Considera que su director usa adecuadamente el tiempo programado?							
			ASESORAMIENTO	El director tiene una gran comprensión del fenómeno educativo en general y en particular:	P ₁₁ . ¿Considera que su director demuestra seriedad y responsabilidad durante el monitor?							
					P ₁₂ . ¿Considera que su director es sociable y asertivo al durante el monitoreo?							
					P ₁₃ . ¿Considera que su director realiza un monitoreo de manera seria?							
					P ₁₄ . ¿Considera que su director hace ver las cualidades y deficiencias del docente al final del monitoreo?							
					P ₁₅ . ¿Considera que su director es puntual en el horario establecido para el monitoreo?							
				Orienta y acompaña al docente en su quehacer diario.	P ₁₆ . ¿Considera que su director utiliza estrategias adecuadas durante el asesoramiento?							
					P ₁₇ . ¿Considera que su director cuenta siempre con toda la documentación requerida?							
					P ₁₈ . ¿Considera que su director es pertinente y asertivo al realizar sus apreciaciones?							
					P ₁₉ . ¿Considera que su director acompaña siempre al docente en su labor pedagógica?							
				El director acompaña al docente en su labor pedagógica.	P ₂₀ . ¿Considera que su director orienta al docente en la mejora de su labor pedagógica?							
					P ₂₁ . ¿Considera que su director realiza acciones de apoyo a los docentes en general?							
					P ₂₂ . ¿Considera que su director orienta al docente en la superación de sus falencias?							
					P ₂₃ . ¿Considera que su director realiza el monitoreo respetando la interculturalidad de los docentes?							
				Apoya en las falencias encontradas como parte del asesoramiento.	P ₂₄ . ¿Considera que su director Promueve una reflexión constructiva en los docentes?							
					P ₂₅ . ¿Considera que su director orienta a sus docentes con el ejemplo?							
					P ₂₆ . ¿Considera que su director apoya siempre a los docentes cuando ellos lo requieran?							
					P ₂₇ . ¿Considera que su director es empático y se empodera de la labor pedagógica del docente?							
				Promueve el crecimiento profesional del docente a través de la reflexión.	P ₂₈ . ¿Considera que su director apoya a los docentes fuera del horario de clases?							
					P ₂₉ . ¿Considera que su director utiliza una comunicación adecuada durante el asesoramiento?							
					P ₃₀ . ¿Considera que su director promueve una autocrítica sana en los docentes?							

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Metodología.

El diseño es según Sánchez Carlesi

El diseño de la indagación que se aplicó en el actual plan es el Narrativo Correlacional, esta clase de tesis descriptiva define el valor de correspondencia o agrupación no causal existente entre todas las variables. Se caracterizan puesto que inicialmente se miden las variables e inmediatamente, mediante pruebas de conjeturas correlacionales y la utilización de técnicas estadísticas, se calcula la correspondencia. No obstante la indagación correlacional no establece de gráfica directa relaciones causales, pueden contribuir indicios de las posibles causas de un anómalo.

Esta clase de indagación descriptiva indaga establecer el valor de correspondencia que existe entre las variables, el diseño se representa, en primer término ambas variables, en segunda parte se aplica el diseño correlacionado para advertir si existe o no correspondencia entre las ambas variables.

Citando a (Cerde, 2000), concibe los métodos a partir de dos representaciones:

a) Como fracción de la razón que se ocupa del conocimiento de los métodos que, en palabras de Kaplan mencionado por (Buendía, 2001), es “el conocimiento (mención, ilustración y alegato) de los métodos de indagación y no los métodos en sí”; y b) la metodología entendida como la agrupación de aspectos operativos del asunto investigativo, y que es el pensamiento más conocida en el contexto educativo en general...

Esta tesis se concibe la metodología entendida como el grupo de aspectos operativos del asunto investigativo, por tal, cuando se apunta a la indagación es frecuente referirse a la metodología a modo del grupo de aspectos operativos indispensables en la elaboración de un estudio.

La indagación se desarrolló según el punto de vista cuantitativo, a partir de la punto de vista de (Hernández, 2010), pg.5, la dirección cuantitativo usa la búsqueda de datos para comprobar suposición, con base en la comprobación

numérica y el examen estadístico, para implantar modelos de conducta y probar teorías.

El método científico es el que orientó la indagación, el cual permitió revelar las circunstancias en que se presentan sucesos específicos, diferenciado universalmente por ser tentativo, verificable, de lógica rigurosa y indagación empírica. Según (Bernal, 2010), p.68, citando a (Bunge, 1990) “el método científico es el montón de etapas y reglas que señalan el medio para realizar a cabo una indagación, cuyos resultados sean admitidos como legítimos para la colectividad científica.

Como métodos ceñidos se utilizó el inductivo, deductivo y el hipotético – deductivo, como (Moran y Alvarado, 2010), pg.8, el “Método deductivo es un método de raciocinio que reside en realizar conclusiones universales para conseguir esclarecimientos particulares. El método inductivo utiliza el raciocinio para conseguir conclusiones que parten de hechos particulares admitidos como legítimos, para alcanzar a conclusiones cuya diligencia sea de forma general.

2.4. Tipos de estudio.

El ejemplar de tesis en que se enmarcó la indagación fue básica, esta clase de indagación según (Landeau, 2007), pg. 55, se realiza para alcanzar nuevos conocimientos y nuevos campos de indagación fuera de un conclusión práctica específico e instantáneo. Tiene como conclusión establecer una entidad de noción hipotética, fuera de cualquier preocupación de su diligencia práctica. Se orienta a estar al tanto y persigue la solución de problemas amplios y de eficacia general.

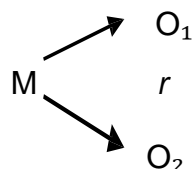
Según (Landeau, 2007), pg. 55, la indagación básica se orienta a ver y persigue la solución de problemas amplios y de importancia universal. Por tal la investigación básica rastrea aumenta la teoría, por tal se relaciona con distintos conocimientos, de esta manera no se ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan crear referencias los exámenes teóricos.

2.5. Diseño

El diseño de la indagación es no experimental en su particularidad

descriptivo correlacional, estos diseños según Hernández, R., (Fernández, 2006), pg.105, tienen como intención evaluar el valor de correspondencia que exista entre dos o más nociones o variables. En la actual indagación relacionamos el liderazgo pedagógico; con los la gestión de los aprendizajes.

Esquema:



Dónde:

M es la muestra del estudio realizado

O₁ Liderazgo Pedagógico

O₂ Gestión de los aprendizajes

2.6. Población, muestra y muestreo

El universo objeto de la investigación estuvo constituido por 14 docentes de la institución educativa N° 36301, de Tiquerccasa.

Tabla 3

Población de docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 36301 2018.

	Varones	Mujeres
Director	01	--
Docentes	03	10
TOTAL	14	

Fuente: CAP de la institución educativa N° 36301 – Tiquerccasa.

(Hernández, 2006), pg. 240, precisa a la muestra como un sub grupo de la cantidad, cuyos elementos pertenecen a ese grupo determinado con su característica común a la que llamamos cantidad. A si mismo (Ballestrini, 1997), pg. 130, refiere que cuando un naturaleza está integrado por un cifra limitado de sujetos por ser una cantidad pequeña y finita , se toma como unidades de tesis e indagación a todos los individuos que la integran por tal no se aplican criterios

muéstrales. De este modo la única superioridad de una muestra no probabilístico a partir del punto de vista cuantitativa es un elemento definitivo, diseño que requiere no mucho menos una representatividad de elementos de un grupo sino una meticulosa y controlada elección de sujetos de incuestionables particularidades especiales anticipadamente en el diseño del problema. (Hernández, 2006), pg. 262.

Por lo manifestado para la actual indagación la muestra fue designada de forma no probabilística es expresar dirigida, para poseer una conducción y observación de los sujetos el cual lo conformaron 14 profesores de la institución educativa N° 36301 de Tiquerccasa.

Tabla 4

Muestra de docentes de la Institución Educativa N° 36301 de Tiquerccasa 2018

	Varones	Mujeres
Docentes	04	10
Total	14	

Fuente: CAP de la institución educativa N° 36301 de Tiquerccasa.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la actual indagación se utilizó como pericia la encuesta ya que es una forma estimada tradicional en las ciencias sociales para la elaboración y exploración de datos. Su inconstancia permite utilizarlo como herramienta de indagación y como herramienta de valoración de personas, procesos y programas de formación.

Es una pericia de valoración que puede alcanzar aspectos cuantitativos y cualitativos. Su característica única radica en que para anotar la pesquisa solicitada a los mismos sujetos, ésta tiene parte de una forma escasamente profunda e impersonal, que el "frente a frente" del diálogo. Al propio espacio, permite preguntar a una cantidad amplia de una forma rápida y económica.

La herramienta empleada para la cogida de datos en la actual indagación

fue el cuestionario de encuesta que es precisado por (Hernández, 1998), pg. 285, como “un grupo de preguntas con relación a una o varias variables a medir”, el igual que se construyó utilizando preguntas con tres opciones para expresar; su diligencia se hizo mediante la técnica de auto gerencia, es expresar a cada cual se le proporcione rectamente la herramienta.

2.7.1. Confiabilidad.

La fiabilidad, confiabilidad, firmeza y credibilidad de la indagación se logró mediante los exámenes de la pesquisa, lo cual permitió internalizar las bases teóricas, el cuerpo de ideas y la contexto (sujetos de estudios-escenarios y contextos) (Rusque, 2003), pg. 134.

Para la seguridad de las herramientas de indagación se aplicaron el examen del Alfa de Cronbach en el ejemplar piloto, tanto del variable liderazgo pedagógico como de la variable gestión de los aprendizajes, los cuáles serán plasmados en una ficha técnica. Cuya palabra es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

En tal sentido este coeficiente toma valores entre 0 y 1, cuanto mayor sea su aproximación a 1 mayor será la consistencia interna del instrumento, por tanto, cada resultado nos indica la magnitud en que los reactivos miden el mismo constructo y su homogeneidad respectivamente, para saber si la consistencia interna es bueno o malo nos apoyaremos en la clasificación de George y Mallery (2003):

- >,90: Excelente
- Entre ,80 y ,90: Bueno
- Entre ,70 y ,79: Aceptable
- Entre ,60 y ,69: Cuestionable
- Entre ,59 y ,50: Pobre
- < ,50: Inaceptable

Análisis de ítems de variable liderazgo pedagógico.

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	14

Análisis de ítems de variable gestión de los aprendizajes

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	14

2.7.2. Validez.

De la misma manifiesta (Hernández, Fernández y Baptista, 1998), "la eficacia en cláusulas generales, se refiere al valor en que un herramienta efectivamente mide la variable que intenta medir" (pág.243).

(Hernández, Fernández y Baptista, 1998), pg. 280, declara que "la eficacia de juicio se establece al aprobar una herramienta de comprobación al comprobarlo con cierto juicio externo que pretende calcular lo mismo".

También (Hernández, Fernández y Baptista, 1998), pg. 282, presenta que "la validez de constructo debe exhibir el modelo teórico- empírico que subyace a la variable de beneficio".

De la misma manera (Hernández, Fernández y Baptista, 1998), pg. 278, manifiestan que "la valides por contenido se refiere a la calidad en la que un herramienta refleja un dominio específico del contenido de lo que se mide".

A la cual, (Balestrini, 1997), pg. 140, plantea: “Al tener ya determinado y diseñado los instrumentos y Procedimientos de recogida de datos, atendiendo al tipo de tesis de que se trate, previamente de aplicarlos de modo definitiva en la muestra seleccionada, es ventajoso someterlos a ensayo, con el intención de implantar la eficacia de éstos, en correspondencia al problema indagado.” Por ello se le sometió a la ensayo de eficacia conveniente.

La eficacia de la herramienta de recojo de datos de la actual indagación, se realizó mediante la eficacia de contenido, por tal, se determinó hasta donde los ítems que contiene la herramienta fueron representativos del dominio o del naturaleza comprendida en lo que se desea calcular. Asimismo se utilizó la valides de constructo ya que hay correspondencia entre el marco teórico que es pilar para la reciprocidad de las variables.

De la misma manera se cumplió con la eficacia de juicio ya que los herramientas fueron validados por el magister en Administración de la educación Alejandro Riveros Reginaldo, El magister en Educación y Gestión Administrativa Clidy Robert Carrizales Galindo y la Magister en Psicología Educativa Silvia Huamán Munarriz. Todos revisores dieron su sentir propicio para la diligencia de los instrumentos.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el estudio de los datos se manejó la estadística descriptiva y la inferencial.

De la descriptiva se utilizaron la media aritmética, desviación estándar y porcentajes; para la clasificación de datos y aclaración gráfica: tablas de frecuencias, gráficos de barras simples y compuestas, La media aritmética y desviación estándar se utilizaron para el tema de los exámenes de varianza.

Según (Sánchez, 1998), pg.126 diversos estudiosos consideran significativo el utilización de medidas de reciprocidad, puesto que estas medidas miden las relaciones entre ambas variables. En esta tesis se utilizó el r de Pearson por ser

las escalas de las variables estilos de instrucción y predilección por tipos de textos de ejemplar categórica ordinal (nunca, a veces, siempre). Para simbolizar gráficamente el efecto de la r de Pearson se realizó anticipadamente, el cambio de las medidas únicas de los resultados de variables y dimensiones a efectos por rangos, con la finalidad de instaurar reciprocidad por rangos entre variables y dimensiones en estudio.

Centralmente de la estadística inferencial, para el asunto de las pruebas de suposición se emplearon tendencias de posibilidad (Sig.) o de “ p ” total que permiten admitir o dar la razón a la suposición nula a una altura de significancia del 0.05. Reciprocidad de variables y dimensiones.

III. RESULTADOS

Para la exposición de los resultados estadísticos siguientes, se ha hecho las tablas, el cual relaciona El Liderazgo Pedagógico, la Gestión de los Aprendizajes y por dimensiones, en función a las hipótesis a demostrar

Estas tablas contienen los resultados alcanzados de la ejecución del test del Liderazgo Pedagógico y La Gestión de los Aprendizajes a una muestra censal de 14 docentes del nivel primario de la I.E. N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.

3.1 Estadística descriptiva por variable

3.1.1 Estilos de liderazgo (VI)

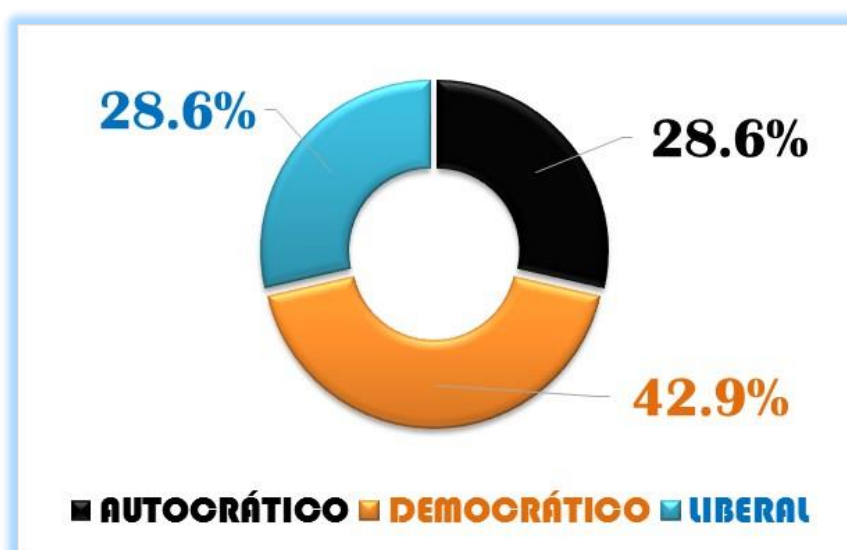
Tabla N° 07:

Tabla de distribución de frecuencias de Estilos de liderazgo (VI)

ESTILOS DE LIDERAZGO	Frecuencia	Porcentaje
AUTOCRÁTICO	4	28.6
DEMOCRÁTICO	6	42.9
LIBERAL	4	28.6
Total	14	100.0

Figura 01:

Gráfico circular de Estilos de liderazgo (VI)



Interpretación:

La tabla N° 04 y la figura N° 01 muestran que 42,9% de los encuestados informaron que el estilo de liderazgo en su institución educativa es democrático. Por otro lado, 28,6% de ellos informó que el estilo de liderazgo es autocrático. Finalmente, 28,6% de ellos afirmó que el estilo es, más bien, liberal.

3.1.2. Gestión de los aprendizajes (VD)

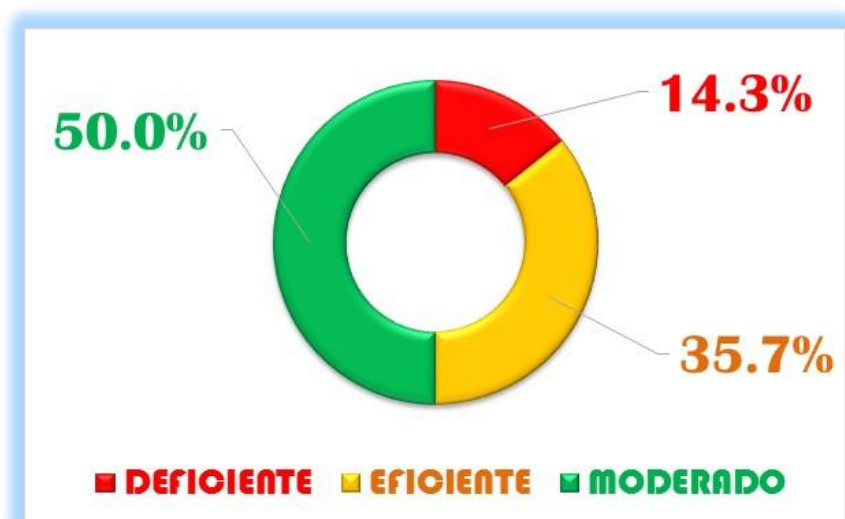
Tabla N° 08:

Tabla de distribución de frecuencias de Gestión de los aprendizajes (VD)

CATEGORÍAS	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	14.3
EFICIENTE	5	35.7
MODERADO	7	50.0
Total	14	100.0

Figura 02:

Gráfico circular de Gestión de los aprendizajes (VD)



Interpretación:

La tabla N° 05 y figura N° 02 muestran los niveles de gestión de los aprendizajes. El 50% de los docentes encuestados informaron que la gestión de halla en calidad de moderado. 35,7% de ellos informaron que la gestión es eficiente. Finalmente, sólo 14,3% de los docentes afirmaron que la gestión es deficiente.

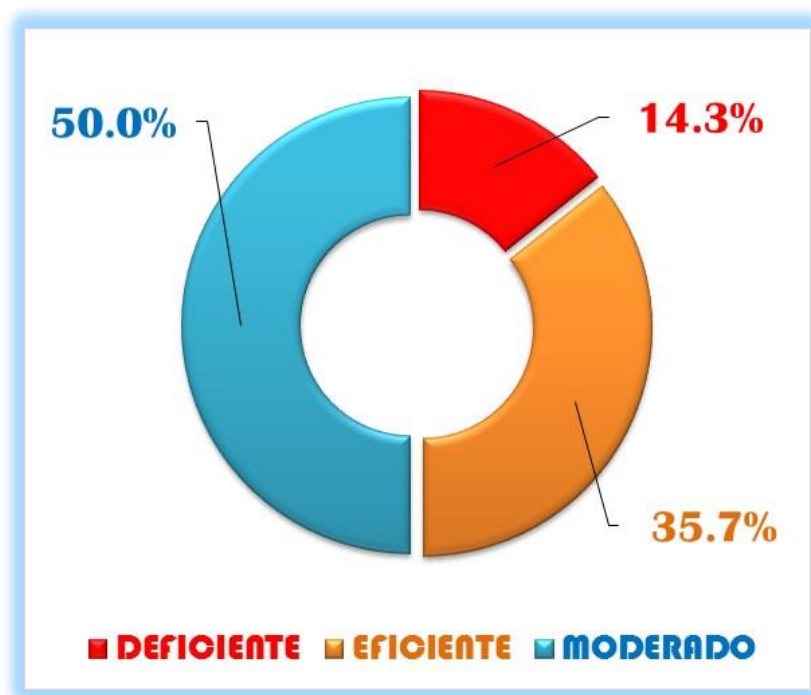
3.1.3. Gestión de los aprendizajes: Dimensión: Monitoreo**Tabla N° 09:**

Tabla de distribución de frecuencias de Gestión de los aprendizajes: Dimensión: Monitoreo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	14.3
EFICIENTE	5	35.7
MODERADO	7	50.0
Total	14	100.0

Figura 03:

Gráficos circular de Gestión de los aprendizajes: Dimensión Monitoreo



Interpretación:

La tabla N° 06 y la figura N° 03 muestra los datos sobre el monitoreo como parte de la gestión de los aprendizajes; en ella se evidencia que 50% de los encuestados informaron que el monitoreo era moderado. Por otro lado, el 35,7% de ellos afirmó que el monitoreo es eficiente. Por último, sólo 14,3% de ellos informaron que el monitoreo es deficiente.

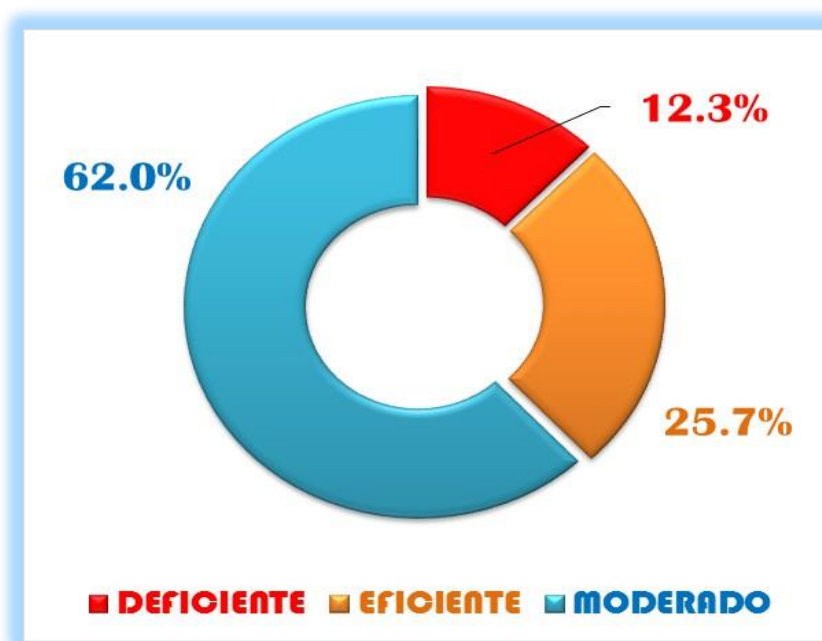
3.1.4. Gestión de los aprendizajes: Dimensión: Asesoramiento**Tabla N° 10:**

Tabla de distribución de frecuencias de Gestión de los aprendizajes: Dimensión: Asesoramiento

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	12.3
EFICIENTE	5	25.7
MODERADO	7	62.0
Total	14	100.0

Figura 04:

Gráficos circular de Gestión de los aprendizajes: Dimensión Asesoramiento

**Interpretación:**

La tabla N° 07 y la figura N° 04 muestra los datos sobre el asesoramiento como parte de la gestión de los aprendizajes; en ella se evidencia que 62% de los encuestados informaron que el asesoramiento pedagógico era moderado. Por otro lado, el 25,7% de ellos afirmó que el asesoramiento es eficiente. Por último, sólo 12,3% de ellos informaron que el asesoramiento es deficiente.

3.1.5. Análisis vivariada: VI – VD

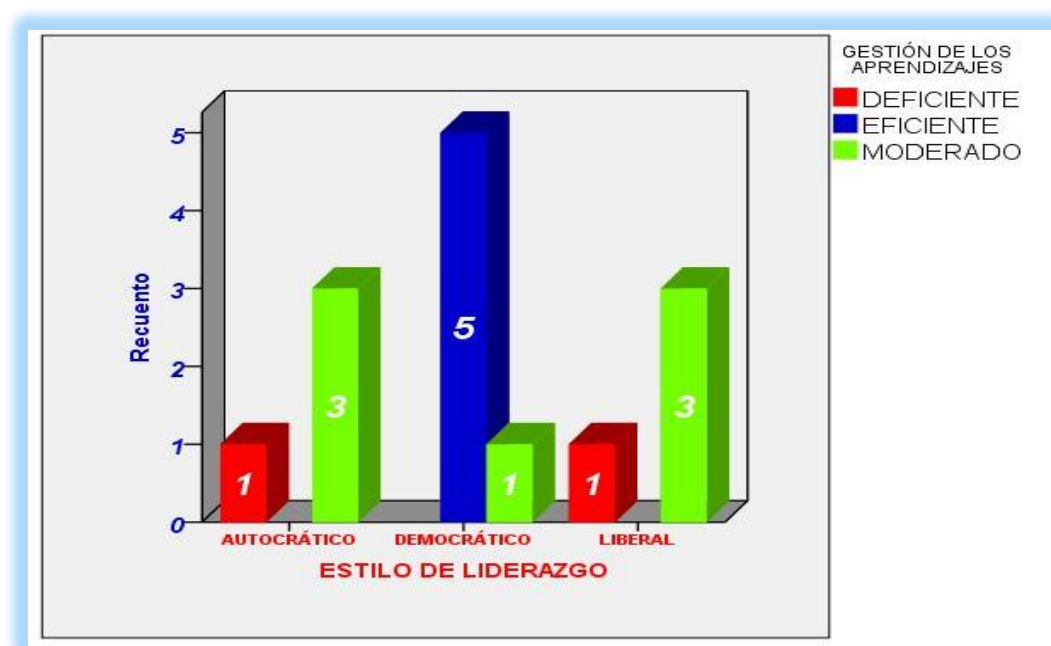
Tabla N° 11:

Tabla de contingencia de estilos de liderazgo y gestión de los aprendizajes

		GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES			Total
		DEFICIENTE	EFICIENTE	MODERADO	
ESTILO DE LIDERAZGO	AUTOCRÁTICO	1	0	3	4
	DEMOCRÁTICO	0	5	1	6
	LIBERAL	1	0	3	4
Total		2	5	7	14

Figura 05:

Gráficos de barras agrupados de estilos de liderazgo y gestión de los aprendizajes



La tabla N° 08 y la figura N° 05 informan sobre la relación de los estilos de liderazgo y gestión de los aprendizajes. Los docentes que manifestaron que el liderazgo es autocrático, también manifestaron que no se presenta una gestión eficiente. Por otro lado, los profesores que expresaron que el estilo de liderazgo es democrático, afirmaron que la gestión de los aprendizajes es eficiente. Por último, los docentes que consideraron el liderazgo como liberal, también manifestaron que la gestión no alcanza niveles eficiente.

3.2. Descriptivo de la variable Gestión de los aprendizajes

Tabla N° 12:

Tabla de estadísticos descriptivos de la variable Gestión de los aprendizajes

	GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES
Media	66,29
Mediana	66,00
Moda	38 ^a
Desv. típ.	16,060
Mínimo	38
Máximo	88
a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.	

Interpretación

La tabla N° 09 informa sobre los estadísticos descriptivos de la gestión de los aprendizajes. Valores altos evidencian la presencia de una gestión eficiente, mientras que valores bajos develan el acercamiento a la categoría deficiente.

La gestión de los aprendizajes se presenta en calidad de moderado. En los datos obtenidos la puntuación más alta fue de 88 y la más baja de 38. La puntuación que más se repitió fue de 38 (deficiente). Cincuenta por ciento de los sujetos está por encima del valor 66 y el restante cincuenta por ciento se ubica por debajo de este total (moderado). En porcentaje los sujetos se sitúan alrededor de la puntuación 66.29 (moderado). De la misma manera se desvían de 66.29, en promedio, 16.060 unidades de la escala. Las puntuaciones tienden a ubicarse en valores moderados.

3.3. Contrastación de hipótesis de correlación

3.3.1. Hipótesis nula

La hipótesis nula (H_0) es la hipótesis de “no efecto” y se formula con la intención clara de ser rechazada. Si es rechazada se apoya la hipótesis alterna (H_1). La hipótesis alterna es la afirmación operacional de la hipótesis de indagación (La hipótesis de investigación es el pronóstico derivada de la supuesto sometida a prueba).

En la reciente indagación las hipótesis estadísticas se formularon de la siguiente forma:

- Hipótesis nula (H_0): No existe correlación alguna entre los estilos de gestión y gestión de los aprendizajes.
- Hipótesis alterna (H_1): Existe correlación entre los estilos de liderazgo y gestión de los aprendizajes.

De acuerdo con la notación de estadística se tiene:

Para H_0 : $p = 0$

Para H_1 : $p \neq 0$

3.3.2. Elección de la prueba estadística

a) Supuestos:

- La muestra de datos apareados (x, y) es una muestra aleatoria de datos cuantitativos.
- Los pares de datos (x, y) tiene una distribución normal bivariada.

b) Notación para el coeficiente de correlación lineal:

N	Representa el número de pares de datos presentes.
Σ	Denota la suma de los elementos que se indican.
Σx	Denota la suma de todos los valores de x .
Σx^2	Indica que cada valor de x debe elevarse al cuadrado y que después dichos cuadrados se suman.
$(\Sigma x)^2$	Indican que los valores de x deben sumarse y el total elevarse al cuadrado.

- $\sum xy$ Indica que cada valor de x debe multiplicarse primero por su valor y correspondiente. Después de obtener todos estos productos, se calcula su suma.
- R Representa el coeficiente de correlación lineal de una muestra.
- P Representa el coeficiente de correlación lineal de una población

La fórmula de correlación r de Pearson presenta la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

El estadístico de prueba es la razón t :

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

3.3.3. Nivel de significancia (α) y tamaño de la muestra (N)

Para la investigación el nivel de significancia es:

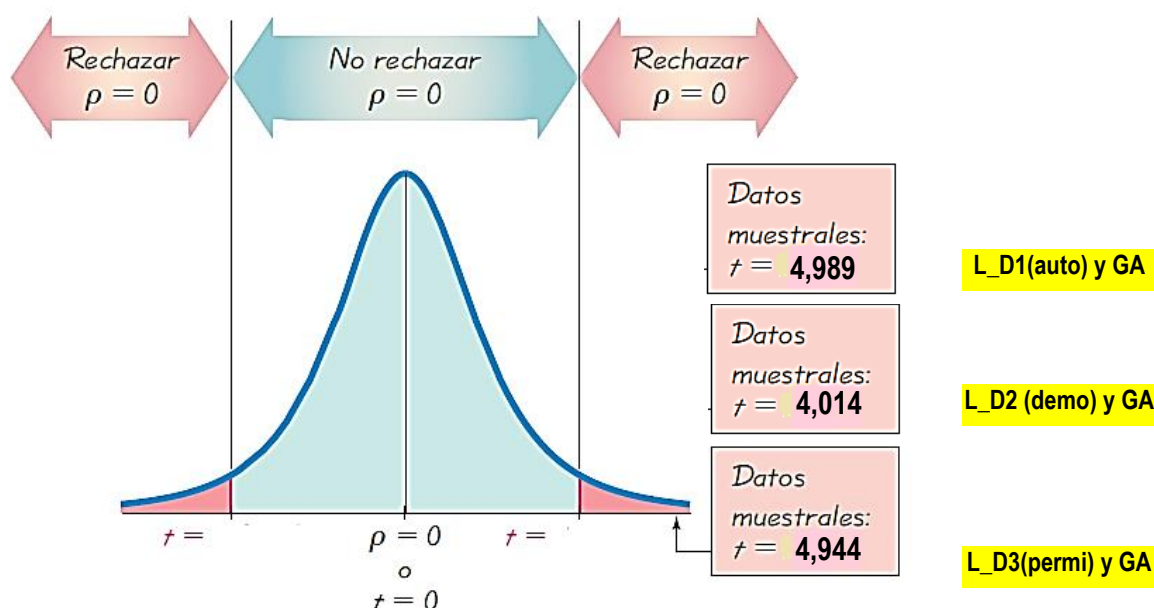
$$\alpha = 0,01$$

El tamaño de muestra es de:

$$N = 14$$

3.3.4. La región de rechazo

Para el estadístico de prueba t , los valores críticos son $\pm 3,499$



El programa estadístico SPSSV23 arrojó los siguientes resultados con respecto a la prueba de correlación:

Tabla N° 13:

Tabla de correlación r de Pearson entre la variable Estilos de liderazgo y Gestión de los aprendizajes

		ESTILO DE LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	ESTILO DE LIDERAZGO PERMISIVO	GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES
ESTILO DE LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Correlación de Pearson	1	-,848**	,803**	-,883**
	Sig. (bilateral)		,000	,001	,000
	N	14	14	14	14
ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Correlación de Pearson	-,848**	1	-,531	,835**
	Sig. (bilateral)	,000		,051	,000
	N	14	14	14	14
ESTILO DE LIDERAZGO PERMISIVO	Correlación de Pearson	,803**	-,531	1	-,707**
	Sig. (bilateral)	,001	,051		,005
	N	14	14	14	14
GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES	Correlación de Pearson	-,883**	,835**	-,707**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,005	
	N	14	14	14	14
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).					

En base a la sucesiva clasificación de Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006), asumimos:

- 1.00 Correlación negativa perfecta
- 0.90 Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 Correlación negativa considerable
- 0.50 Correlación negativa media

-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

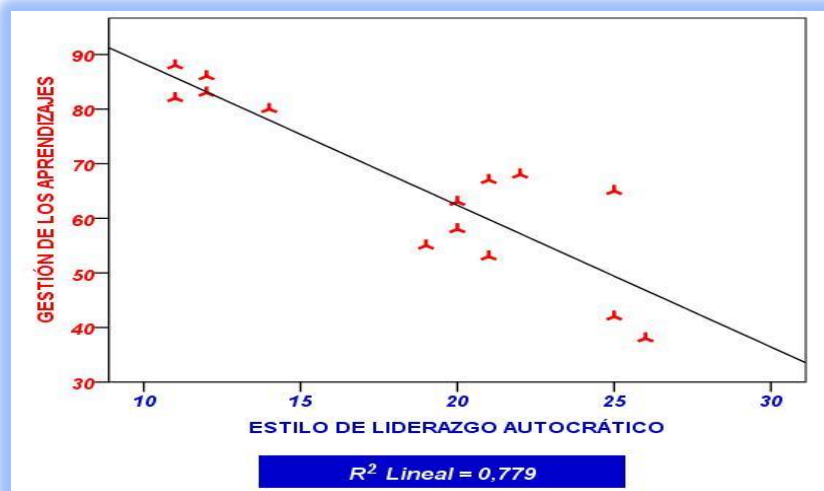
Conclusión estadística:

- Se rechaza la hipótesis nula de ausencia de correlación a un nivel de significancia bilateral de 0.01 (con valores críticos de $\pm 3,499$ y una t de 4,989). Existe correlación negativa de -0,883 (considerable) entre el liderazgo autócrata y la gestión de aprendizajes (para un $\alpha = 0,01$; el nivel de significancia fue de 0,000).
- Se rechaza la hipótesis nula de ausencia de correlación a un nivel de significancia bilateral de 0.01 (con valores críticos de $\pm 3,499$ y una t de 4,014). Existe correlación positiva de 0,835 (considerable) entre el liderazgo democrático y la gestión de aprendizajes (para un $\alpha = 0,01$; el nivel de significancia fue de 0,000).
- Se rechaza la hipótesis nula de ausencia de correlación a un nivel de significancia bilateral de 0.01 (con valores críticos de $\pm 3,499$ y una t de 4,944). Existe correlación negativa de -0,707 (considerable) entre el liderazgo permisivo y la gestión de aprendizajes (para un $\alpha = 0,01$; el nivel de significancia fue de 0,000).

3.3.6. Regresión estadística entre variables

Figura 06:

Gráficos de dispersión de liderazgo autócrata y la Gestión de los Aprendizajes

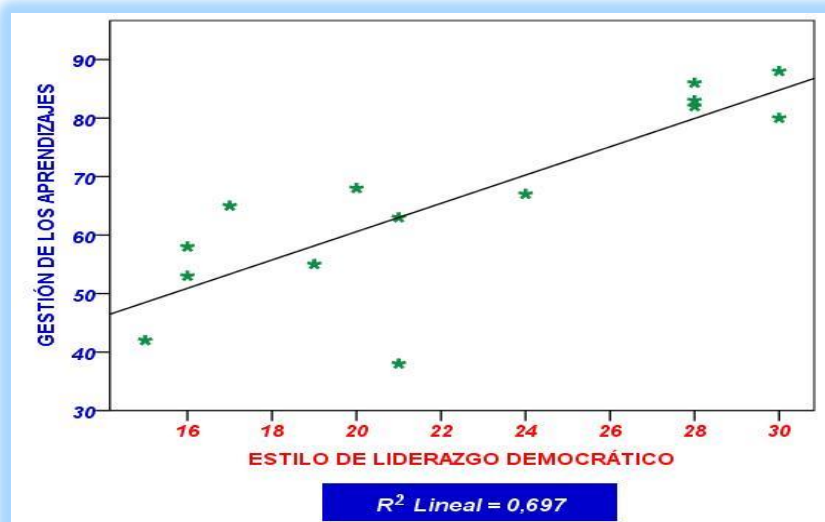


Interpretación:

El valor R^2 es la proporción de variación de y que se explica por la relación lineal entre x y y (Triola, M.; 2004: 503).

Concluimos que 0,779 (o aproximadamente 78%) de la variación de la gestión de los aprendizajes se explicaría por la relación lineal entre el estilo de liderazgo autócrata. Lo anterior implica que cerca del 22% de la variación de la gestión de los aprendizajes no se explica por el estilo de liderazgo autócrata. Cabe señalar que la correlación hallada es inversa, esto significa que altos niveles de liderazgo autócrata, se evidenciarán bajos niveles de gestión de los aprendizajes, y viceversa.

Figura 07:
Gráficos de dispersión del liderazgo democrático y la Gestión de los aprendizajes

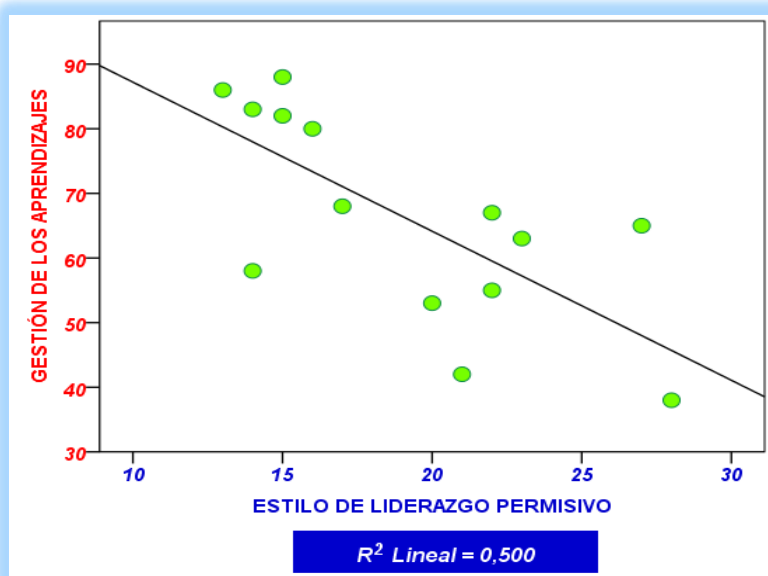


Interpretación

Concluimos que 0,697 (o aproximadamente 70%) de la variación de la gestión de los aprendizajes se explicaría por la relación lineal entre el estilo de liderazgo democrático. Lo anterior implica que cerca del 30% de la variación de la gestión de los aprendizajes no se explica por el estilo de liderazgo democrático. Cabe señalar que la correlación hallada es directa, esto significa que altos niveles de liderazgo democrático, se evidenciarán altos niveles de gestión de los aprendizajes, y viceversa.

Figura 08:

Gráficos de dispersión del liderazgo permisivo y la Gestión de los aprendizajes



Interpretación

Concluimos que 0,50 (o aproximadamente 50%) de la variación de la gestión de los aprendizajes se explicaría por la relación lineal entre el estilo de liderazgo permisivo. Lo anterior implica que cerca del 50% de la variación de la gestión de los aprendizajes no se explica por el estilo de liderazgo permisivo. Cabe señalar que la correlación hallada es inversa, esto significa que altos niveles de liderazgo permisivo, se evidenciarán bajos niveles de gestión de los aprendizajes, y viceversa.

IV. DISCUSIÓN

Siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.

(Cortez, 2011) manifiesta, Que existe una relación entre el liderazgo ejercido por el director y el clima organizacional. Como modelo podemos decir un líder que motiva con el ejemplo beneficia la relación entre pares reduciendo las conflagraciones y mejorando la labor en grupo. Por tal un equipo directivo con habilidades y capacidades de un guía permitirá el logro de un insuperable clima institucional. La tabla N° 04 y la figura N° 01 muestran que 42,9% de los encuestados informaron que el estilo de liderazgo en su institución educativa es democrático. Por otro lado, 28,6% de ellos informó que el estilo de liderazgo es autocrático. Finalmente, 28,6% de ellos afirmó que el estilo es, más bien, liberal. Esto quiere decir que el liderazgo pedagógico tiene relación con la gestión de los aprendizajes. A lo que concordamos.

Chiavenato, (2011) enfatiza, "... el director debe ser suficientemente flexible y adaptable a las circunstancias y las situaciones" lo expresado por el autor interpreta cada realidad y define la forma más apropiado para poder conseguir expectativas, para la entidad y para sí mismo.

Igualmente podemos expresar que la eficacia profesional consiste en el que los docentes trabajen de una forma consiente, para la obtención de los objetivos de la entidad y de la formación peruana en general, puesto que en la institución educativa N° 36301 de Tinquercasa, Paucara, Huancavelica. Se forma la personalidad de los futuros ciudadanos. Es transcendental señalar la hipótesis de competencias, Ramos (1999) nos dice, que las capacidades se deben madurar como una perspectiva integradora, orientado en la noción de una correspondencia entre la labor y educación, que gnoseológicamente es estimado un enfoque holístico, en el que se entrelacen diferentes áreas exclusivas del individuo.

(Rincón, 2005). (a) Que la práctica docente obedece al tipo de líder que dirige la institución, lo cual mejorara la práctica de los docentes, siendo de tipo

democrático y situacional. (b) a si mismo se explica que el bajo nivel de la práctica docente es a causa del tipo de liderazgo que ejerce el director de la institución La tabla N° 08 y la figura N° 05 informan sobre la relación de los estilos de liderazgo y gestión de los aprendizajes. Los docentes que manifestaron que el liderazgo es autocrático, también manifestaron que no se presenta una gestión eficiente. Por otro lado, los profesores que expresaron que el estilo de liderazgo es democrático, afirmaron que la gestión de los aprendizajes es eficiente. Por último, los docentes que consideraron el liderazgo como liberal, también manifestaron que la gestión no alcanza niveles eficientes.

(Calero, 1998) Manifiesta que, la labor directiva radica en la adquisición pertinente de medidas en aras de la calidad educativa. Disponer acertadamente es muy importante, por tal para hallar la calidad educativa se necesita de varios componentes: entre otros, de docentes prácticos, situaciones educativas buenas, alumnos sanos en lo físico y mentalmente, de diseños educativos de acorde a la realidad, de espacios fáciles de identificar, claridad en el uso de los recursos económicos y administrativos de manera general y la toma diaria de disposiciones. La tabla N° 09 informa sobre los estadísticos descriptivos de la gestión de los aprendizajes. Valores altos evidencian la presencia de una gestión eficiente, mientras que valores bajos develan el acercamiento a la categoría deficiente. La gestión de los aprendizajes se presenta en calidad de moderado. En los datos obtenidos la puntuación más alta fue de 88 y la más baja de 38. La puntuación que más se repitió fue de 38 (deficiente). Cincuenta por ciento de los sujetos está por encima del valor 66 y el restante cincuenta por ciento se sitúa por debajo de este valor (moderado). En promedio los sujetos se ubican alrededor de la puntuación 66.29 (moderado). Así mismo se desvían de 66.29, en promedio, 16.060 unidades de la escala. Las puntuaciones tienden a ubicarse en valores moderados, en la que coincidimos.

El mismo autor (Calero, 2005) manifiesta que el directivo debe de establecer situaciones favorables a la labor pedagógica. Avalar el ejercicio eficaz de la regencia. Mediar y llegar a un acuerdo con el entorno social los procesos, insumos e intereses que requiere una entidad para progresar hacia mejores niveles, coincidiendo.

(Calero, 1998) Manifiesta que el Director a nivel de la Gestión pedagógica busca mecanismos que ayuden a los educadores a ejercer con entusiasmo ética profesional su labor académica. Ser asertivo en búsqueda de situaciones en aras de la mejora de su labor profesional, en la que el director deberá de conocer la realidad educativa a nivel micro y macro requiere que el director tenga conocimiento amplio de la realidad educativa a nivel macro y a nivel micro: que componentes lo perturban positivamente y negativamente, en qué circunstancias bajo qué condiciones se puede lograr los resultados, e insumos utilizados en el logro de la calidad pedagógica, etc. Por tal Concluimos según la figura N° 06 que 0,779 (o aproximadamente 78%) de la variación de la gestión de los aprendizajes se explicaría por la relación lineal entre el estilo de liderazgo autócrata. Lo anterior implica que cerca del 22% de la variación de la gestión de los aprendizajes no se explica por el estilo de liderazgo autócrata. Cabe señalar que la correlación hallada es inversa, esto significa que altos niveles de liderazgo autócrata, se evidenciarán bajos niveles de gestión de los aprendizajes, y viceversa.

(Collao, 1997), manifiesta que el liderazgo democrático “otorga gran calidad al incremento y progreso de todos los miembros del conjunto fomentando que trabajen la apertura de aprobación y toma de decisiones”. De similar forma asiste en lograr que las relaciones interpersonales sean agradables y de óptima ley bien que este componente le sirve de asiento para la garantía del conjunto y el arreglo de sus problemas. El liderazgo demócrata, logra que se trascienda las metas a través del arrojo franco, la motivación, la obligación, la seguridad y respeto. Según la figura N° 07 concluimos que 0,697 (o aproximadamente 70%) de la variación de la gestión de los aprendizajes se explicaría por la relación lineal entre el estilo de liderazgo democrático. Lo anterior implica que cerca del 30% de la variación de la gestión de los aprendizajes no se explica por el estilo de liderazgo democrático. Cabe señalar que la correlación hallada es directa, esto significa que altos niveles de liderazgo democrático, se evidenciarán altos niveles de gestión de los aprendizajes, y viceversa. A lo cual coincidimos.

Teniendo en cuenta los estudios y la teoría en relación con los efectos de nuestra indagación se puede aseverar que los directores ejercen diferentes estilos

de liderazgo autocrático, democrático y permisivo o liberal durante la gestión de los aprendizajes.

El mismo autor (Collao, 1997), manifiesta El estilo liberal o permisivo utiliza escasamente su poder, si es que lo usa. Concede a los subordinados un alto nivel de emancipación en sus tareas. Depende de sus subalternos para establecer las actividades y tareas. Considera que su rol es apoyar las acciones de sus seguidores al suministrarles investigación y actuando como un empalme con la naturaleza del conjunto. Es ventajoso y recomendable cuando hay sentido, cuando de modo crecientemente hábiles y aumento seguro que el propio líder. Su estilo es liberal, se sitúa al borde del conjunto y no se preocupa de darle coherencia. Se desatiende del conjunto y sus responsabilidades, lo que genera desorganización y nulidad. Según la figura N° 08 Concluimos que 0,50 (o aproximadamente 50%) de la variación de la gestión de los aprendizajes se explicaría por la relación lineal entre el estilo de liderazgo permisivo. Lo anterior implica que cerca del 50% de la variación de la gestión de los aprendizajes no se explica por el estilo de liderazgo permisivo. Cabe señalar que la correlación hallada es inversa, esto significa que altos niveles de liderazgo permisivo, se evidenciarán bajos niveles de gestión de los aprendizajes, y viceversa. lo cual es aceptable.

Según la tabla N° 10 se observa que, se rechaza la hipótesis nula de ausencia de correlación a un nivel de significancia bilateral de 0.01 (con valores críticos de $\pm 3,499$ y una t de 4,989). Existe correlación negativa de -0,883 (considerable) entre el liderazgo autócrata y la gestión de aprendizajes (para un $\alpha = 0,01$; el nivel de significancia fue de 0,000).

Se rechaza la hipótesis nula de ausencia de correlación a un nivel de significancia bilateral de 0.01 (con valores críticos de $\pm 3,499$ y una t de 4,014). Existe correlación positiva de 0,835 (considerable) entre el liderazgo democrático y la gestión de aprendizajes (para un $\alpha = 0,01$; el nivel de significancia fue de 0,000).

Se rechaza la hipótesis nula de ausencia de correlación a un nivel de significancia bilateral de 0.01 (con valores críticos de $\pm 3,499$ y una t de 4,944). Existe correlación negativa de -0,707 (considerable) entre el liderazgo permisivo y la gestión de aprendizajes (para un $\alpha = 0,01$; el nivel de significancia fue de 0,000). En consecuencia se confirma la hipótesis general planteada al inicio de la investigación, en el sentido que efectivamente: "Existe relación directa entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018. Así como se proyectó al comienzo de la presente indagación.

V. CONCLUSIONES

A partir del estudio e interpretación de la averiguación acopiada y la discusión de los resultados, en correspondencia con los objetivos e hipótesis trazados, que ha encaminado la correspondencia directa entre el liderazgo pedagógico y gestión de aprendizajes de la Institución educativa N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018, en la investigación, se consiguieron las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que, existe correlación moderada positiva entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018 r de Pearson La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). En consecuencia se confirma la hipótesis general planteada al inicio de la investigación, en el sentido que efectivamente.
2. Se alcanzó a la conclusión que Existe correlación negativa de -0,883 (considerable) entre el liderazgo autócrata y la gestión de aprendizajes (para un $\alpha = 0,01$; el nivel de significancia fue de 0,000). En la Institución Educativa N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018.
3. Se alcanzó a la conclusión que existe correlación positiva de 0,835 (considerable) entre el liderazgo democrático y la gestión de aprendizajes (para un $\alpha = 0,01$; el nivel de significancia fue de 0,000). En la Institución Educativa N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018.
4. Se alcanzó a la conclusión que, existe correlación negativa de -0,707 (considerable) entre el liderazgo permisivo y la gestión de aprendizajes (para un $\alpha = 0,01$; el nivel de significancia fue de 0,000). En la Institución Educativa N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018.

VI. RECOMENDACIONES

1. Por la gran importancia que tiene el ser un líder pedagógico dentro de las entidades educativas que permita una apropiada gestión de los aprendizajes en la obtención de la eficacia educativa que tanto se busca en la educación peruana se debería de mejorar la labor de los directivos y docentes, a través de la implementación de programas de formación, especialización y/o segunda especialización de forma constantemente.
2. Las instituciones educativas rurales lejos de la realidad de la ciudad deben de ser dirigidos por el director como única cabeza de la institución promoviendo, mayor estimulación y sensibilización al personal docente, que admita el justo empoderamiento y colaboración en los procesos de programación estratégica y una gestión de los aprendizajes, que favorezca a lograr de la calidad educativa.
3. El director de las instituciones educativas, deben asumir responsablemente el cargo que asumen poniendo en práctica un liderazgo pedagógico y estimulando y sensibilizando permanentemente a todos los integrantes de la comunidad educativa que conlleve a una adecuada gestión de los aprendizajes.
4. El director de las instituciones educativas, deben actualizar permanentemente los instrumentos de gestión como el proyecto educativo institucional, el reglamento interno de acuerdo a la realidad institucional como instrumentos estratégicos para la toma de disposiciones, obtención de objetivos y metas a nivel institucional con la contribución constante y responsabilidad de todos los entes educativos.
5. Las instituciones educativas deben ser el modelo educativo de calidad que permita y garantice la permanencia y retención de los estudiantes al 100%, que les permita a los estudiantes continuar con la educación secundaria sin ningún problema.

VII. REFERENCIAS

- Arévalo (1997). *Importancia de Liderazgo Directivo*. Caracas - Venezuela.
- García, G. (1997). *Necesidades de Capacitación para la Función Gerencial del Personal Directivo de Educación Básica. Trabajo de Grado*. Universidad Rafael Urdaneta. INSTIA. Maracaibo.
- Theime, C. (2012). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria*. Barcelona.
- Cleto, C. (2008). *Relacion entre el Liderazgo Transformacional y Gestion Institucional de los directores del nivel Secundario*. Callao.
- Juan, R. (2005). *Relación entre el estilo de liderazgo del director u el desempeño docente del valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas*. Lima.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima.
- Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima.
- Minedu, (2013). *Rutas de Aprendizaje Fascículo gestión escolar para el logro de los aprendizajes en la Institución Educativa de la Educación Básica Regular,*
- Minedu, (2013). *Rutas de Aprendizaje Fascículo gestión escolar para el logro de los aprendizajes en la Institución Educativa de la Educación Básica Regular I,*
- Minedu, (2013). *Rutas de Aprendizaje Fascículo gestión escolar para el logro de los aprendizajes en la Institución Educativa de la Educación Básica Regular II*
- Molins, M. (1998). *Teoría de la planificación*. Caracas.
- Deming, W. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad. La salida de la crisis*. Madrid.
- Ander-Egg, E. (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires.

Koontz H, y Weihrich H. (2001). *Elementos de Administración*. México DF: Mc Graw Hill. Pág. 328.

Cortez, Raúl. (2011). *El Liderazgo en los Directivos y su influencia en el Clima Organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” de Ate – Vitarte*. Lima.

Caballero C, Chirinos P. (2011) *Proyecto de Tesis “Liderazgo transformacional en la Gestión Institucional del CEBA Nicanor Rivera Cáceres 7050 de Barranco” (Tesis)*. Trujillo Universidad privada Cesar Vallejo.

Unesco. (2004). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. San Juan de Puerto Rico.

Hellriegel, D. (2005). *Administración*. México.

Chiavenato, I. (1986). *Introducción a la teoría general de la administración*. México.

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá.

Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7º ed.). México: McGraw Hill.

Guibovich, L. (2006). *Antropología liderazgo y cultura organizacional*. Lima.

Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima.

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGOGICO

Sr(a). Docente.

El presente test tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Liderazgo pedagógico que existe dentro de la institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa - Huancavelica, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Código del Encuestado: _____ Fecha: _____

Condición Laboral: _____

La escala de medición es: 1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

Instrucción: Lee las oraciones y marca un (X) en el recuadro de la condición que mejor te identifica.	Siempre	A veces	Nunca
	3	2	1
D1. Liderazgo Autocrático:			
1. Considera que su director es empático y genera confianza en todo los docentes de manera cordial			
2. considera que su director propone metas claras en la institución.			
3. Considera usted que su director Impone siempre sus propias decisiones.			
4. Considera usted que su director fija sus metas imponiéndolos.			
5. Considera que su director toma decisiones sin consultarlos con nadie.			
6. Considera usted que su director es impositivo en todo.			
7. Considera usted que su director alguna vez consulto con los demás sobre algunas decisiones.			
8. Considera usted que su director es represivo cuando no logra sus objetivos.			
9. Considera usted que su director es antipático.			
10. Considera usted que su director toma en cuenta las necesidades de los demás.			
D2. Liderazgo Democrático:			
1. Considera que su director es uno más en el grupo.			
2. Considera que su director crea relaciones de amistad entre todos.			
3. Considera que su director comparte espacios de asesoramiento con los demás.			
4. Considera que su director es un líder pedagógico dentro de la institución.			
5. Considera que su director consulta siempre a los demás para tomar sus decisiones.			
6. Considera que su director genera espacios de confianza y dialogo entre los docentes.			
7. Considera que su director es una persona no impositiva.			
8. Considera que su director permite siempre que los demás se expresen libremente.			
9. Considera que su director es un líder que apoya a los demás en su labor pedagógico.			
10. Considera que su director es empático con todos los docentes.			
D3. Liderazgo permisivo o liberal:			
1. Considera que su director se siente suficientemente capaz para todo.			
2. Considera que su director es capaz de desarrollar lo que se propone.			
3. Considera que su director es una persona que no permite que los demás le ayuden.			
4. Considera que su director es una persona que se desentiende del grupo.			
5. Considera que su director es una persona que genera desorden e ineficacia en su trabajo.			
6. Considera que su director no se preocupa por el orden de la institución.			
7. Considera que su director es una persona muy quejoso.			
8. Considera que su director es muy importante en su papel de líder.			
9. Considera que su director permite cambios dentro de la institución educativa.			
10. Considera que su director es un soporte para los docentes.			

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO 02

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Sr(a). Docente.

El presente test tiene por finalidad conocer su opinión sobre la gestión de los aprendizajes que existe dentro de la institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa - Huancavelica, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Código del Encuestado: _____ Fecha: _____

Condición Laboral: _____

La escala de medición es: 1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

Instrucción: Lee las oraciones y marca un (X) en el recuadro de la condición que mejor te identifica.	Siempre	A veces	Nunca
	3	2	1
D1. Monitoreo:			
1. Considera que su director es una persona que genera confianza durante el monitoreo.			
2. Considera que su director es empático con todos los docentes.			
3. Considera que su director Utiliza correctamente los instrumentos del monitoreo.			
4. Considera que su director crea un ambiente amical y de confianza durante el monitoreo.			
5. Considera que su director es pertinente en su labor como director.			
6. Considera que su director es amable antes, durante y después de la realización del monitoreo			
7. Considera que su director es asertivo con las apreciaciones al final del monitoreo.			
8. Considera que su director orienta en el uso de referencias bibliográficas para mejorar la labor docente			
9. Considera que su director conoce los aspectos técnicos del fenómeno educativo.			
10. Considera que su director usa adecuadamente el tiempo programado.			
11. Considera que su director demuestra seriedad y responsabilidad durante el monitoreo.			
12. Considera que su director es sociable y asertivo al durante el monitoreo.			
13. Considera que su director realiza un monitoreo de manera seria.			
14. Considera que su director hace ver las cualidades y deficiencias del docente al final del monitoreo			
15. Considera que su director es puntual en el horario establecido para el monitoreo.			
D2. Asesoramiento:			
1. Considera que su director utiliza estrategias adecuadas durante el asesoramiento.			
2. Considera que su director cuenta siempre con toda la documentación requerida.			
3. Considera que su director es pertinente y asertivo al realizar sus apreciaciones.			
4. Considera que su director acompaña siempre al docente en su labor pedagógico.			
5. Considera que su director orienta al docente en la mejora de su labor pedagógica.			
6. Considera que su director realiza acciones de apoyo a los docentes en general.			
7. Considera que su director orienta al docente en la superación de sus falencias.			
8. Considera que su director realiza el monitoreo respetando la interculturalidad de los docentes.			
9. Considera que su director Promueve una reflexión constructiva en los docentes			
10. Considera que su director orienta a sus docentes con el ejemplo.			
11. Considera que su director apoya siempre a los docentes cuando ellos lo requieran.			
12. Considera que su director es empático y se empodera de la labor pedagógica del docente.			
13. Considera que su director apoya a los docentes fuera del horario de clases.			
14. Considera que su director utiliza una comunicación adecuada durante el asesoramiento.			
15. Considera que su director promueve una autocrítica sana en los docentes.			

FUENTE: Elaboración propia

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

Título: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36301 TINQUERCCASA HUANCAMELICA 2018."

Autor: Br: Agustina Curasma Paucar y Br: Edgar Huamani Huamán.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO PEDAGOGICO	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO.	Reconoce que es un líder autoritario.	P ₁ . ¿Considera que su director es empático y genera confianza en todos los docentes de manera cordial?						X		X		X				
			P ₂ . ¿Considera que su director propone metas claras en la institución?						X		X		X				
		Genera desconfianza ante los demás.	P ₃ . ¿Considera usted que su director Impone siempre sus propias decisiones?						X		X		X		X		
			P ₄ . ¿Considera usted que su director fija sus metas imponiéndolos?						X		X		X		X		
		Utiliza el grupo para imponer.	P ₅ . ¿Considera que su director toma decisiones sin consultarlos con nadie e manera cordial?						X		X		X		X		
			P ₆ . ¿Considera usted que su director es impositivo en todo.						X		X		X		X		
		Escucha pero no se deja influir por los demás.	P ₇ . ¿Considera usted que su director alguna vez consulto con los demás sobre algunas decisiones?						X		X		X		X		
			P ₈ . ¿Considera usted que su director es represivo cuando no logra sus objetivos?						X		X		X		X		
		Fija sus metas y espera que los demás las acepten.	P ₉ . ¿Considera usted que su director es antipático?						X		X		X		X		
			P ₁₀ . ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?						X		X		X		X		
	LIDERAZGO DEMOCRATICO.	Se sitúa como uno más dentro del grupo.	P ₁₁ . ¿Considera que su director e s uno más en el grupo?						X		X		X		X		
			P ₁₂ . ¿Considera que su director crea relaciones de amistad entre todos?						X		X		X		X		
			P ₁₃ . ¿Considera que su director comparte espacios de asesoramiento con los demás?						X		X		X		X		
			P ₁₄ . ¿Considera que su director es un líder pedagógico dentro de la institución?						X		X		X		X		
		Crea relaciones de amistad, confianza y diálogo.	P ₁₅ . ¿Considera que su director consulta siempre a los demás para tomar sus decisiones?						X		X		X		X		
			P ₁₆ . ¿Considera que su director genera espacios de confianza y dialogo entre los docentes?						X		X		X		X		
		Permite que los integrantes se expresen libremente	P ₁₇ . ¿Considera que su director es una persona no impositiva?						X		X		X		X		
			P ₁₈ . ¿Considera que su director permite siempre que los demás se expresen libremente?						X		X		X		X		
		Utiliza poco su poder.	P ₁₉ . ¿Considera que su director es un líder que apoya a los demás en su labor pedagógico?						X		X		X		X		

LIDERAZGO PERMISIVO O LIBERAL	Considera que su papel es apoyar las acciones de sus seguidores.	P20. ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?							X		X		X		X		
		P21. ¿Considera que su director se siente suficientemente capaz para todo?							X		X		X		X		
		P22. ¿Considera que su director es capaz de desarrollar lo que se propone?							X		X		X		X		
		P23. ¿Considera que su director es una persona que no permite que los demás le ayuden?							X		X		X		X		
		P24. ¿Considera que su director es una persona que se desentiende del grupo?							X		X		X		X		
	Se sitúa al margen del grupo y no se preocupa de darle cohesión.	P25. ¿Considera que su director es una persona que genera desorden e ineficacia en su trabajo?							X		X		X		X		
		P26. ¿Considera que su director no se preocupa por el orden de la institución?							X		X		X		X		
		P27. ¿Considera que su director es una persona muy quejoso?							X		X		X		X		
		P28. ¿Considera que su director es muy importante en su papel de líder?							X		X		X		X		
	Se desatiende del grupo y sus responsabilidades, lo que genera desorden e ineficacia	P29. ¿Considera que su director permite cambios dentro de la institución educativa?							X		X		X		X		
		P30. ¿Considera que su director es un soporte para los docentes?							X		X		X		X		

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre el Liderazgo pedagógico y Gestión de aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tiquerccasa Huancavelica 2018.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la I.E N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2014.

Dirigido a: Docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 36301- Tiquerccasa - Huancavelica

Apellidos y Nombres del Evaluador: RIVEROS REGINALDO, Alejandro N° de DNI 23208572 Grado Académico del evaluador: Magister en Admin de la Educación

Valoración cuantitativa: Malo (); Regular (); Bueno (); Excelente ()

Lugar y Fecha: Huancavelica, 06 de agosto del 2018.


Firma del Evaluador
N° de DNI 23208572.

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

Título: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36301 TINQUERCCASA HUANCVELICA 2018."

Autor: Br: Agustina Curasma Paucar y Br: Edgar Huamaní Huamán.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES	MONITOREO	Toma decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico.	P ₁ . ¿Considera que su director es una persona que genera confianza durante el monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₂ . ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?						X		X		X		X		
			P ₃ . ¿Considera que su director Utiliza correctamente los instrumentos del monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₄ . ¿Considera que su director crea un ambiente amical y de confianza durante el monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₅ . ¿Considera que su director es pertinente en su labor como director?						X		X		X		X		
		Crea condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico del docente durante el monitoreo.	P ₆ . ¿Considera que su director es amable antes, durante y después de la realización del monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₇ . ¿Considera que su director es asertivo con las apreciaciones al final del monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₈ . ¿Considera que su director orienta en el uso de referencias bibliográficas para mejorar la labor docente?						X		X		X		X		
			P ₉ . ¿Considera que su director conoce los aspectos técnicos del fenómeno educativo?						X		X		X		X		
			P ₁₀ . ¿Considera que su director usa adecuadamente el tiempo programado?						X		X		X		X		
		El director tiene una gran comprensión del fenómeno educativo en general y en particular:	P ₁₁ . ¿Considera que su director demuestra seriedad y responsabilidad durante el monitor?						X		X		X		X		
			P ₁₂ . ¿Considera que su director es sociable y asertivo al durante el monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₁₃ . ¿Considera que su director realiza un monitoreo de manera seria?						X		X		X		X		
			P ₁₄ . ¿Considera que su director hace ver las cualidades y deficiencias del docente al final del monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₁₅ . ¿Considera que su director es puntual en el horario establecido para el monitoreo?						X		X		X		X		

ASESORAMIENTO	Orienta y acompaña al docente en su que hacer diario.	P ₁₆ ¿Considera que su director utiliza estrategias adecuadas durante el asesoramiento?							X		X		X		X		
		P ₁₇ ¿Considera que su director cuenta siempre con toda la documentación requerida?							X		X		X		X		
		P ₁₈ ¿Considera que su director es pertinente y asertivo al realizar sus apreciaciones?							X		X		X		X		
		P ₁₉ ¿Considera que su director acompaña siempre al docente en su labor pedagógica?							X		X		X		X		
	El director acompaña al docente en su labor pedagógica.	P ₂₀ ¿Considera que su director orienta al docente en la mejora de su labor pedagógica?							X		X		X		X		
		P ₂₁ ¿Considera que su director realiza acciones de apoyo a los docentes en general?							X		X		X		X		
		P ₂₂ ¿Considera que su director orienta al docente en la superación de sus falencias?							X		X		X		X		
		P ₂₃ ¿Considera que su director realiza el monitoreo respetando la interculturalidad de los docentes?							X		X		X		X		
	Apoya en las falencias encontradas como parte del asesoramiento.	P ₂₄ ¿Considera que su director Promueve una reflexión constructiva en los docentes?							X		X		X		X		
		P ₂₅ ¿Considera que su director orienta a sus docentes con el ejemplo?							X		X		X		X		
		P ₂₆ ¿Considera que su director apoya siempre a los docentes cuando ellos lo requieran?							X		X		X		X		
		P ₂₇ ¿Considera que su director es empático y se empodera de la labor pedagógica del docente?							X		X		X		X		
	Promueve el crecimiento profesional del docente a través de la reflexión.	P ₂₈ ¿Considera que su director apoya a los docentes fuera del horario de clases?							X		X		X		X		
		P ₂₉ ¿Considera que su director utiliza una comunicación adecuada durante el asesoramiento?							X		X		X		X		
		P ₃₀ ¿Considera que su director promueve una autocrítica sana en los docentes?							X		X		X		X		

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre el Liderazgo pedagógico y Gestión de aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la I.E N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2014.

Dirigido a: Docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 36301- Tinquercasa - Huancavelica

Apellidos y Nombres del Evaluador: RIVEROS REGINALDO, Alejandro N° de DNI 23208572 Grado Académico del evaluador Magister en Admón de la Educación.

Valoración cuantitativa: Malo (); Regular (); Bueno (); Excelente ()

Lugar y Fecha: Huancavelica, 06 de agosto del 2018.


Firma del Evaluador
N° de DNI 23208572

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Liderazgo Pedagógico y Gestión de los Aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.
INVESTIGADOR(ES): Br. Edgar Huamaní Huamán y Br. Agustina Curasma Paucar.
NONMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: Cuestionario – Encuesta.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20				BAJA 21-40				REGULAR 41-60				BUENA 61-80				MUY BUENO 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																X				
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																X				
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																	X			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la(s) variable(s)																	X			
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la Psicología																	X			
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																X				
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Nombres y Apellidos	Alejandro RIVEROS REGINALDO	DNI N°	23208572
Dirección domiciliaria	Paseo MINERAL S/N° SAN CRISTOBAL-HVCA	Teléfono / celular	920528404
Título profesional / Especialidad	Lic. HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES		
Grado Académico	MAGÍSTER		
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		


Firma
Lugar y fecha: Huancavelica, 06 de agosto del 2018.

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

Título: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 36301 TINQUERCCASA HUANCAMELICA 2018."

Autor: Br: Agustina Curasma Paucar y Br: Edgar Huamaní Huamán.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO PEDAGOGICO	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO.	Reconoce que es un líder autoritario.	P1. ¿Considera que su director es empático y genera confianza en todos los docentes de manera cordial?						X		X		X				
			P2. ¿Considera que su director propone metas claras en la institución?						X		X		X				
		Genera desconfianza ante los demás.	P3. ¿Considera usted que su director impone siempre sus propias decisiones?						X		X		X		X		
			P4. ¿Considera usted que su director fija sus metas imponiéndolos?						X		X		X		X		
		Utiliza el grupo para imponer.	P5. ¿Considera que su director toma decisiones sin consultarlos con nadie e manera cordial?						X		X		X		X		
			P6. ¿Considera usted que su director es impositivo en todo.						X		X		X		X		
		Escucha pero no se deja influir por los demás.	P7. ¿Considera usted que su director alguna vez consulto con los demás sobre algunas decisiones?						X		X		X		X		
			P8. ¿Considera usted que su director es represivo cuando no logra sus objetivos?						X		X		X		X		
		Fija sus metas y espera que los demás las acepten.	P9. ¿Considera usted que su director es antipático?						X		X		X		X		
			P10. ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?						X		X		X		X		
	LIDERAZGO DEMOCRATICO.	Se sitúa como uno más dentro del grupo.	P11. ¿Considera que su director e s uno más en el grupo?						X		X		X		X		
			P12. ¿Considera que su director crea relaciones de amistad entre todos?						X		X		X		X		
			P13. ¿Considera que su director comparte espacios de asesoramiento con los demás?						X		X		X		X		
			P14. ¿Considera que su director es un líder pedagógico dentro de la institución?						X		X		X		X		
		Crea relaciones de amistad, confianza y diálogo.	P15. ¿Considera que su director consulta siempre a los demás para tomar sus decisiones?						X		X		X		X		
			P16. ¿Considera que su director genera espacios de confianza y dialogo entre los docentes?						X		X		X		X		
		Permite que los integrantes se expresen libremente	P17. ¿Considera que su director es una persona no impositiva?						X		X		X		X		
			P18. ¿Considera que su director permite siempre que los demás se expresen libremente?						X		X		X		X		
		Utiliza poco su poder.	P19. ¿Considera que su director es un líder que apoya a los demás en su labor pedagógico?						X		X		X		X		



Mg. Cidy R. Carrizales Galindo
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
UGEL - HUANCAMELICA

LIDERAZGO PERMISIVO O LIBERAL	Considera que su papel es apoyar las acciones de sus seguidores.	P20. ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?							X		X		X		X		
		P21. ¿Considera que su director se siente suficientemente capaz para todo?							X		X		X		X		
		P22. ¿Considera que su director es capaz de desarrollar lo que se propone?							X		X		X		X		
		P23. ¿Considera que su director es una persona que no permite que los demás le ayuden?							X		X		X		X		
	Se sitúa al margen del grupo y no se preocupa de darle cohesión.	P24. ¿Considera que su director es una persona que se desentiende del grupo?							X		X		X		X		
		P25. ¿Considera que su director es una persona que genera desorden e ineficacia en su trabajo?							X		X		X		X		
		P26. ¿Considera que su director no se preocupa por el orden de la institución?							X		X		X		X		
		P27. ¿Considera que su director es una persona muy quejoso?							X		X		X		X		
	Se desatiende del grupo y sus responsabilidades, lo que genera desorden e ineficacia	P28. ¿Considera que su director es muy importante en su papel de líder?							X		X		X		X		
		P29. ¿Considera que su director permite cambios dentro de la institución educativa?							X		X		X		X		
		P30. ¿Considera que su director es un soporte para los docentes?							X		X		X		X		

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre el Liderazgo pedagógico y Gestión de aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la I.E N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2014.

Dirigido a: Docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 36301- Tinquercasa - Huancavelica

Apellidos y Nombres del Evaluador: CARRIZALES GALINDO CLIDY ROBERT N° de DNI 23260182 Grado Académico del evaluador Mg. Educ. y Gestión Adm.

Valoración cuantitativa: Malo (); Regular (); Bueno (); Excelente (X)

Lugar y Fecha: Huancavelica, 07 de Agosto del 2018



[Firma]
Mg. Clidy R. Carrizales Galindo
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
UGEL - HUANCABELICA

Firma del Evaluador
N° de DNI 23260182



MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

Título: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 36301 TINQUERCCASA HUANCVELICA 2018."

Autor: Br: Agustina Curasma Paucar y Br: Edgar Huamaní Huamán.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES	MONITOREO	Toma decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico.	P ₁ . ¿Considera que su director es una persona que genera confianza durante el monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₂ . ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?						X		X		X		X		
			P ₃ . ¿Considera que su director Utiliza correctamente los instrumentos del monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₄ . ¿Considera que su director crea un ambiente amical y de confianza durante el monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₅ . ¿Considera que su director es pertinente en su labor como director?						X		X		X		X		
		Crea condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico del docente durante el monitoreo.	P ₆ . ¿Considera que su director es amable antes, durante y después de la realización del monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₇ . ¿Considera que su director es asertivo con las apreciaciones al final del monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₈ . ¿Considera que su director orienta en el uso de referencias bibliográficas para mejorar la labor docente?						X		X		X		X		
			P ₉ . ¿Considera que su director conoce los aspectos técnicos del fenómeno educativo?						X		X		X		X		
			P ₁₀ . ¿Considera que su director usa adecuadamente el tiempo programado?						X		X		X		X		
		El director tiene una gran comprensión del fenómeno educativo en general y en particular:	P ₁₁ . ¿Considera que su director demuestra seriedad y responsabilidad durante el monitor?						X		X		X		X		
			P ₁₂ . ¿Considera que su director es sociable y asertivo al durante el monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₁₃ . ¿Considera que su director realiza un monitoreo de manera seria?						X		X		X		X		
			P ₁₄ . ¿Considera que su director hace ver las cualidades y deficiencias del docente al final del monitoreo?						X		X		X		X		
			P ₁₅ . ¿Considera que su director es puntual en el horario establecido para el monitoreo?						X		X		X		X		



Mg. Clidy R. Carrizales Galindo
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
UGEL - HUANCVELICA



ASESORAMIENTO	Orienta y acompaña al docente en su que hacer diario.	P ₁₆ ¿Considera que su director utiliza estrategias adecuadas durante el asesoramiento?							X		X		X			
		P ₁₇ ¿Considera que su director cuenta siempre con toda la documentación requerida?							X		X		X			
		P ₁₈ ¿Considera que su director es pertinente y asertivo al realizar sus apreciaciones?							X		X		X			
		P ₁₉ ¿Considera que su director acompaña siempre al docente en su labor pedagógica?							X		X		X			
	El director acompaña al docente en su labor pedagógica.	P ₂₀ ¿Considera que su director orienta al docente en la mejora de su labor pedagógica?							X		X		X			
		P ₂₁ ¿Considera que su director realiza acciones de apoyo a los docentes en general?							X		X		X			
		P ₂₂ ¿Considera que su director orienta al docente en la superación de sus falencias?							X		X		X			
		P ₂₃ ¿Considera que su director realiza el monitoreo respetando la interculturalidad de los docentes?							X		X		X			
	Apoya en las falencias encontradas como parte del asesoramiento.	P ₂₄ ¿Considera que su director Promueve una reflexión constructiva en los docentes?							X		X		X			
		P ₂₅ ¿Considera que su director orienta a sus docentes con el ejemplo?							X		X		X			
		P ₂₆ ¿Considera que su director apoya siempre a los docentes cuando ellos lo requieran?							X		X		X			
		P ₂₇ ¿Considera que su director es empático y se empodera de la labor pedagógica del docente?							X		X		X			
	Promueve el crecimiento profesional del docente a través de la reflexión.	P ₂₈ ¿Considera que su director apoya a los docentes fuera del horario de clases?							X		X		X			
		P ₂₉ ¿Considera que su director utiliza una comunicación adecuada durante el asesoramiento?							X		X		X			
		P ₃₀ ¿Considera que su director promueve una autocrítica sana en los docentes?							X		X		X			

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre el Liderazgo pedagógico y Gestión de aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la I.E N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2014.

Dirigido a: Docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 36301- Tinquercasa - Huancavelica

Apellidos y Nombres del Evaluador: CARRIZALES GALINDO CLIDY ROBERT N° de DNI 23260182 Grado Académico del evaluador Mg. Educ. y Gestión Adm.

Valoración cuantitativa: Malo (); Regular (); Bueno (); Excelente ()

Lugar y Fecha:



Mg. Clidy R. Carrizales Galindo
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
UGEL - HUANCVELICA

Firma del Evaluador

N° de DNI 23260182

**FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Liderazgo Pedagógico y Gestión de los Aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.
INVESTIGADOR(ES): Br. Edgar Huamani Huamán y Br. Agustina Curasma Paucar.
NONMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: Cuestionario – Encuesta.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20				BAJA 21-40			REGULAR 41-60				BUENA 61-80				MUY BUENO 81-100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																X				
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																X				
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																	X			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la(s) variable(s)																X				
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la Psicología																X				
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																X				
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Nombres y Apellidos	CLIDY ROBERT CARRIZALES GALINDO	DNI N°	23260182
Dirección domiciliaria	Calle: Micaela Bastidas	Teléfono / celular	954375226
Título profesional / Especialidad	Docente de Educación Física		
Grado Académico	Magister		
Mención	Educación y Gestión Administrativa		




Mg. Clidy R. Carrizales Galindo
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
UGEL - HUANCAMELICA

Firma


Lugar y fecha: Huancavelica, 07 de Agosto del 2018.

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

Título: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 36301 TINQUERCCASA HUANCAMELICA 2018."

Autor: Br: Agustina Curasma Paucar y Br: Edgar Huamaní Huamán.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO PEDAGOGICO	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO.	Reconoce que es un líder autoritario.	P1. ¿Considera que su director es empático y genera confianza en todos los docentes de manera cordial?						✓		✓		✓				
			P2. ¿Considera que su director propone metas claras en la institución?						✓		✓		✓		✓		
		Genera desconfianza ante los demás.	P3. ¿Considera usted que su director Impone siempre sus propias decisiones?						✓		✓		✓		✓		
			P4. ¿Considera usted que su director fija sus metas imponiéndolos?						✓		✓		✓		✓		
		Utiliza el grupo para imponer.	P5. ¿Considera que su director toma decisiones sin consultarlos con nadie e manera cordial?						✓		✓		✓		✓		
			P6. ¿Considera usted que su director es impositivo en todo.						✓		✓		✓		✓		
		Escucha pero no se deja influir por los demás.	P7. ¿Considera usted que su director alguna vez consulto con los demás sobre algunas decisiones?						✓		✓		✓		✓		
			P8. ¿Considera usted que su director es represivo cuando no logra sus objetivos?						✓		✓		✓		✓		
		Fija sus metas y espera que los demás las acepten.	P9. ¿Considera usted que su director es antipático?						✓		✓		✓		✓		
			P10. ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?						✓		✓		✓		✓		
	LIDERAZGO DEMOCRATICO.	Se sitúa como uno más dentro del grupo.	P11. ¿Considera que su director e s uno más en el grupo?						✓		✓		✓		✓		
			P12. ¿Considera que su director crea relaciones de amistad entre todos?						✓		✓		✓		✓		
			P13. ¿Considera que su director comparte espacios de asesoramiento con los demás?						✓		✓		✓		✓		
			P14. ¿Considera que su director es un líder pedagógico dentro de la institución?						✓		✓		✓		✓		
		Crea relaciones de amistad, confianza y diálogo.	P15. ¿Considera que su director consulta siempre a los demás para tomar sus decisiones?						✓		✓		✓		✓		
			P16. ¿Considera que su director genera espacios de confianza y dialogo entre los docentes?						✓		✓		✓		✓		
		Permite que los integrantes se expresen libremente	P17. ¿Considera que su director es una persona no impositiva?						✓		✓		✓		✓		
			P18. ¿Considera que su director permite siempre que los demás se expresen libremente?						✓		✓		✓		✓		
		Utiliza poco su poder.	P19. ¿Considera que su director es un líder que apoya a los demás en su labor pedagógico?						✓		✓		✓		✓		


Silvia Huamaní Huamán
Psicóloga
C.Ps.P. 31003

LIDERAZGO PERMISIVO O LIBERAL	Considera que su papel es apoyar las acciones de sus seguidores.	P20. ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?							✓		✓		✓		✓		
		P21. ¿Considera que su director se siente suficientemente capaz para todo?							✓		✓		✓		✓		
		P22. ¿Considera que su director es capaz de desarrollar lo que se propone?							✓		✓		✓		✓		
		P23. ¿Considera que su director es una persona que no permite que los demás le ayuden?							✓		✓		✓		✓		
		P24. ¿Considera que su director es una persona que se desentiende del grupo?							✓		✓		✓		✓		
	Se sitúa al margen del grupo y no se preocupa de darle cohesión.	P25. ¿Considera que su director es una persona que genera desorden e ineficacia en su trabajo?							✓		✓		✓		✓		
		P26. ¿Considera que su director no se preocupa por el orden de la institución?							✓		✓		✓		✓		
		P27. ¿Considera que su director es una persona muy quejoso?							✓		✓		✓		✓		
	Se desatiende del grupo y sus responsabilidades, lo que genera desorden e ineficacia	P28. ¿Considera que su director es muy importante en su papel de líder?							✓		✓		✓		✓		
		P29. ¿Considera que su director permite cambios dentro de la institución educativa?							✓		✓		✓		✓		
		P30. ¿Considera que su director es un soporte para los docentes?							✓		✓		✓		✓		

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre el Liderazgo pedagógico y Gestión de aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.

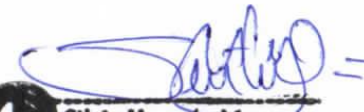
Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la I.E N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2014.

Dirigido a: Docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 36301- Tinquercasa - Huancavelica

Apellidos y Nombres del Evaluador: Huamán Munarriz, Silvia N° de DNI 42075287 Grado Académico del evaluador Magister Psicología Educativa.

Valoración cuantitativa: Malo (); Regular (); Bueno (); Excelente (x)

Lugar y Fecha: Huancavelica, 07 de Agosto de 2018


Silvia Huamán Munarriz
PSICOLOGA
C.Ps.P. 31908

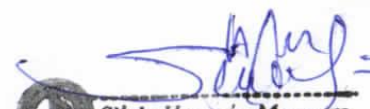
Firma del Evaluador
N° de DNI 42075287

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

Título: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 36301 TINQUERCCASA HUANCAMELICA 2018."

Autor: Br: Agustina Curasma Paucar y Br: Edgar Huamán Huamán.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES	MONITOREO	Toma decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico.	P ₁ . ¿Considera que su director es una persona que genera confianza durante el monitoreo?						✓		✓		✓		✓		
			P ₂ . ¿Considera que su director es empático con todos los docentes?						✓		✓		✓		✓		
			P ₃ . ¿Considera que su director Utiliza correctamente los instrumentos del monitoreo?						✓		✓		✓		✓		
			P ₄ . ¿Considera que su director crea un ambiente amical y de confianza durante el monitoreo?						✓		✓		✓		✓		
			P ₅ . ¿Considera que su director es pertinente en su labor como director?						✓		✓		✓		✓		
		Crea condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico del docente durante el monitoreo.	P ₆ . ¿Considera que su director es amable antes, durante y después de la realización del monitoreo?						✓		✓		✓		✓		
			P ₇ . ¿Considera que su director es asertivo con las apreciaciones al final del monitoreo?						✓		✓		✓		✓		
			P ₈ . ¿Considera que su director orienta en el uso de referencias bibliográficas para mejorar la labor docente?						✓		✓		✓		✓		
			P ₉ . ¿Considera que su director conoce los aspectos técnicos del fenómeno educativo?						✓		✓		✓		✓		
			P ₁₀ . ¿Considera que su director usa adecuadamente el tiempo programado?						✓		✓		✓		✓		
		El director tiene una gran comprensión del fenómeno educativo en general y en particular:	P ₁₁ . ¿Considera que su director demuestra seriedad y responsabilidad durante el monitor?						✓		✓		✓		✓		
			P ₁₂ . ¿Considera que su director es sociable y asertivo al durante el monitoreo?						✓		✓		✓		✓		
			P ₁₃ . ¿Considera que su director realiza un monitoreo de manera seria?						✓		✓		✓		✓		
			P ₁₄ . ¿Considera que su director hace ver las cualidades y deficiencias del docente al final del monitoreo?						✓		✓		✓		✓		
			P ₁₅ . ¿Considera que su director es puntual en el horario establecido para el monitoreo?						✓		✓		✓		✓		


Silvia Huamán Murillo
PSICOLOGA
C.Ps.P. 31908



ASESORAMIENTO	Orienta y acompaña al docente en su que hacer diario.	P16. ¿Considera que su director utiliza estrategias adecuadas durante el asesoramiento?						✓		✓		✓		✓		
		P17. ¿Considera que su director cuenta siempre con toda la documentación requerida?						✓		✓		✓		✓		
		P18. ¿Considera que su director es pertinente y asertivo al realizar sus apreciaciones?						✓		✓		✓		✓		
		P19. ¿Considera que su director acompaña siempre al docente en su labor pedagógica?						✓		✓		✓		✓		
	El director acompaña al docente en su labor pedagógica.	P20. ¿Considera que su director orienta al docente en la mejora de su labor pedagógica?						✓		✓		✓		✓		
		P21. ¿Considera que su director realiza acciones de apoyo a los docentes en general?						✓		✓		✓		✓		
		P22. ¿Considera que su director orienta al docente en la superación de sus falencias?						✓		✓		✓		✓		
		P23. ¿Considera que su director realiza el monitoreo respetando la interculturalidad de los docentes?						✓		✓		✓		✓		
	Apoya en las falencias encontradas como parte del asesoramiento.	P24. ¿Considera que su director Promueve una reflexión constructiva en los docentes?						✓		✓		✓		✓		
		P25. ¿Considera que su director orienta a sus docentes con el ejemplo?						✓		✓		✓		✓		
		P26. ¿Considera que su director apoya siempre a los docentes cuando ellos lo requieran?						✓		✓		✓		✓		
		P27. ¿Considera que su director es empático y se empodera de la labor pedagógica del docente?						✓		✓		✓		✓		
	Promueve el crecimiento profesional del docente a través de la reflexión.	P28. ¿Considera que su director apoya a los docentes fuera del horario de clases?						✓		✓		✓		✓		
		P29. ¿Considera que su director utiliza una comunicación adecuada durante el asesoramiento?						✓		✓		✓		✓		
		P30. ¿Considera que su director promueve una autocrítica sana en los docentes?						✓		✓		✓		✓		

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre el Liderazgo pedagógico y Gestión de aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.


Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la I.E N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2014.

Dirigido a: Docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 36301- Tinquercasa - Huancavelica

Apellidos y Nombres del Evaluador: Huamán Munariz, Silvia N° de DNI 42075287 Grado Académico del evaluador Magister Psicología Educativa.

Valoración cuantitativa: Malo (); Regular (); Bueno (); Excelente ()

Lugar y Fecha: Huancavelica, 07 de Agosto de 2018


Silvia Huamán Munariz
PSICOLOGA
C.Ps.P. 31908

Firma del Evaluador
N° de DNI 42075287

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Liderazgo Pedagógico y Gestión de los Aprendizajes de la
Institución Educativa N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.
INVESTIGADOR(ES): Br. Edgar Huamaní Huamán y Br. Agustina Curasma Paucar.
NONMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: Cuestionario – Encuesta.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20			BAJA 21-40			REGULAR 41-60			BUENA 61-80			MUY BUENO 81-100		
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado															X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables															X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad															X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la(s) variable(s)															X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la Psicología															X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones															X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico															X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación															X

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Nombres y Apellidos	Silvia Huamán Munarri	DNI N°	42075287
Dirección domiciliaria	Jirón Pumacahua.	Teléfono / celular	935210324
Título profesional / Especialidad	Lic. en Psicología		
Grado Académico	Magister		
Mención	Psicología Educativa.		



Silvia Huamán Munarri
PSICOLOGA
C.P.S.P. 31908

Firma

Lugar y fecha: Huancavelica, 07 de Agosto de 2018

ANEXO 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA

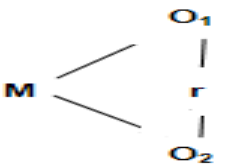
Título: Liderazgo pedagógico y Gestión de aprendizajes de la Institución Educativa N° 36301 Tinquercasa Huancavelica 2018.

Autor: Br: Agustina Curasma Paucar

Br: Edgar Huamaní Huamán.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Problema General: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de Aprendizajes en la Institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la I.E N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.	Hipótesis General: ¿Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y gestión de aprendizajes de la Institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018	Variable 1 Liderazgo Pedagógico.	LIDERAZGO AUTOCRATICO	Genera desconfianza ante los demás		La escala ordinal Escala de valoración: Siempre A veces Nunca
					Propone metas e impone a los demás		
					Fija sus metas y espera que los demás las acepten.		
PE1: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo autocrático y el Monitoreo en la Institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018?	OE1: Identificar la relación que existe entre el Liderazgo Autocrático y el monitoreo de la I.E N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.	HE1: Existe relación directa entre el Liderazgo Autocrático y el Monitoreo en la Institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.		LIDERAZGO DEMOCRATICO	Se sitúa como uno más dentro del grupo.		
					Crea relaciones de amistad, confianza y diálogo.		
					Permite que los integrantes se expresen libremente.		
PE2: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Democrático y el Asesoramiento en la Institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018?	OE2: Identificar la relación que existe entre el Liderazgo Democrático y el Asesoramiento de la I.E N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.	HE2: Existe relación directa entre el Liderazgo Democrático y el Asesoramiento en la Institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.		LIDERAZGO LIBERAL O PERMISIVO	Considera que su papel es apoyar las acciones de sus seguidores.		
					Se sitúa al margen del grupo y no se preocupa de darle cohesión		
PE3: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Monitoreo en la Institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018?	OE3: Identificar la relación que existe entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Monitoreo de la I.E N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.	HE3: Existe relación directa entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Monitoreo en la Institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2018.			Se desatiende del grupo y sus responsabilidades, lo que genera desorden e ineficacia		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
PE4: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Asesoramiento en la Institución Educativa N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018?	OE4: Identificar la relación que existe entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Asesoramiento de la I.E N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018.	HE4: Existe relación directa entre el Liderazgo Liberal o permisivo y el Asesoramiento en la Institución educativa N° 36301 de Tiquerccasa Huancavelica 2018.	Variable 2: Gestión de los aprendizajes	monitoreo	Toma decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico.		La escala ordinal Escala de valoración: Siempre A veces Nunca
					Crea condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico del docente durante el monitoreo		
				Asesoramiento	Orienta y acompaña al docente en su que hacer diario		
					Apoya en las falencias encontradas como parte del asesoramiento.		

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE ESTUDIO</p> <p>El tipo de estudio es básica tal como lo señala (Landeau Rebeca, 2007, p 55) la investigación básica se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general.</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>El diseño de la investigación es no experimental en su modalidad descriptivo correlacional, porque tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y Gestión de Aprendizajes de la institución educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2014.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Para el análisis de datos se tendrá como base la estadística descriptiva e inferencial; se elaboraran las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos que respectivamente corresponden a cada indicador, dimensión y variables. El procesamiento de datos se realizará mediante el Programa SPSSV20, para luego determinar el cálculo de las medidas de tendencia central y dispersión. La contrastación de hipótesis se realizará mediante la prueba r de Pearson La prueba de la Chi cuadrada, “t” Studet.</p>	<p>CARACTERÍSTICAS DE LOS SUJETOS</p> <p>Para el análisis la única finalidad es determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico y la Gestión de los Aprendizajes de la I.E N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica 2014, se tomara en cuenta el nivel de liderazgo que ejerce el director en su calidad de líder pedagógico frente al logro de la gestión de los aprendizajes en los agentes educativos de la institución y ver el nivel profesional de los docentes, cuyas edades fluctúan entre 27 y 59 años perteneciendo a los regímenes nombrados y contratos bajo la ley 29944 ley de la reforma magisterial determinando realizar una entrevista a una muestra poblacional de 14 trabajadores entre hombres y mujeres, docentes bilingües (castellano y quechua) participes de las costumbres y tradiciones de la comunidad educativa rural.</p> <p>POBLACIÓN , MUESTRA Y MUESTREO:</p> <ul style="list-style-type: none"> La población estará conformada por los docentes de la Institución Educativa N° 36301 de Tinquercasa Huancavelica. La muestra utiliza la fórmula: <p>Dónde:</p> <p>M es la muestra del estudio realizado.</p> <p>O₁ Liderazgo pedagógico</p> <p>O₂ Gestión de los aprendizajes</p>  <p>La población será seleccionada según fórmula para determinar la muestra en estudio.</p> <p>El Muestreo aplicado será la técnica del muestreo no Probabilístico.</p>	<p>Técnicas :</p> <p>Encuesta, observación, recojo de datos, entrevista personal:</p> <p>INSTRUMENTO 1: encuesta y test de apreciación sobre el liderazgo pedagógico.</p> <ul style="list-style-type: none"> Administración: Director y personal docente de la I.E N° 36301 Tinquercasa Huancavelica Duración: Se estima 30 minutos Ámbito de aplicación: I.E.N° 36301 Tinquercasa. Finalidad: Conocer su apreciación personal. Características: Estructurado en 14 ítems. Confiabilidad: Se estima un nivel de r= 08.35 Validez: Será determinada por 3 expertos, mediante la técnica de Juicio de Expertos. <p>INSTRUMENTO 2: encuesta y test de apreciación sobre la gestión de los aprendizajes.</p> <ul style="list-style-type: none"> Administración: Director y personal docente de la I.E N° 36301 Tinquercasa Huancavelica Duración: 30 minutos Ámbito de aplicación: docentes de aula Personal: Sera aplicado por los autores de la investigación. Finalidad: Determinar la calidad de la gestión de los aprendizajes dentro de la Institución Educativa y adoptar mecanismos de mejora entre los agentes educativos. Características: preguntas con un lenguaje sencillo y concreto Confiabilidad: Tamaño de muestra significativa Validez: Realizado en las jornadas de trabajo

	Nº Items (Gestion de los Aprendizajes)																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL	
1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	74	
2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	66	
3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	3	3	67	
4	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	3	2	68	
5	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	3	3	71	
6	2	3	3	2	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	1	3	3	1	2	3	2	3	1	2	1	3	3	1	2	3	67	
7	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	77
8	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	71
9	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	61	
10	3	1	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	48	
11	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	63	
12	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	2	68	
13	2	1	3	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	2	3	3	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	1	65	
14	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	74
	31	30	35	35	31	33	29	31	36	27	31	30	35	35	31	33	29	31	36	27	30	30	29	26	31	35	29	31	36	27	940	



PERÚ

Ministerio
de EducaciónDirección Regional
de Educación
de Huancavelica

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 36301 DE LA COMUNIDAD DE TINQUERCCASA, DISTRITO DE PAUCARA, ACOBAMBA HUANCANELICA; SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

En virtud a lo requerido en la solicitud de fecha 04 de mayo del 2018, por parte del señor **EDGAR HUAMANI HUAMAN** y la señora **AGUSTINA CURASMA PAUCAR**, estudiantes de Post Grado de Maestría de Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo se les **AUTORIZA**, a realizar la aplicación del cuestionario del trabajo de investigación titulado "LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 36301 TINQUERCCASA HUANCANELICA 2018." Al personal de la institución, por lo que deberá brindárseles las facilidades a los recurrentes.

Se emite a solicitud de los interesados.

Tinquerccasa, 23 de Mayo del 2018.



ANEXO 6